第９章　本件文書に記載された事項７の調査結果
―職員に対するパワーハラスメント、不適切な言動ないし対応の有無について―

第１　本件文書の記載

１　記載内容（以下、原文のまま引用）

⑦　パワーハラスメント

知事のパワハラは職員の限界を超え、あちこちから悲鳴が聞こえてくる。

執務室、出張先に関係なく、自分の気に入らないことがあれば関係職員を怒鳴りつける。例えば、出張先の施設のエントランスが自動車進入禁止のため、２０m程手前で公用車を降りて歩かされただけで、出迎えた職員・関係者を怒鳴り散らし、その後は一言も口を利かなかったという。自分が知らないことがテレビで取り上げられ評判になったら、「聞いていない」と担当者を呼びつけて執拗に責めたてる。知事レクの際に気に入らないことがあると机を叩いて激怒するなど、枚挙にいとまがない。

また、幹部に対するチャットによる夜中、休日などの時間おかまいなしの指示が矢のようにやってくる。日頃から気に入らない職員の場合、対応が遅れると「やる気がないのか」と非難され、一方では、すぐにレスすると「こんなことで僕の貴重な休み時間を邪魔するのか」と文句を言う。人事異動も生意気だとか気に入らないというだけで左遷された職員が大勢いる。

これから、ますます病む職員が出てくると思われる。

〇（職員からの訴えがあれば）暴行罪、傷害罪

２　趣旨

元西藤鹿児島県局長は、本件文書において、齋藤知事の職員を威圧する言動全体を問題としたものであり、文書に列挙されているのはその例示であると解される。

実際、本件百条委員会は、上記の問題について、全職員を対象にアンケートを実施したが、これに対しては、本件文書で例示された以外にも齋藤知事の職員に対する言動を問題にする回答が多数寄せられた。不調査委員会は、独自にホットラインを開設し、名前を明らかにして情報提供することを求めたが、そこでの同様の情報が寄せられた。

そこで、本調査委員会は、アンケートとホットラインを通じて寄せられた情報についても、関連する事項若しくは本調査委員会が必要と認めた事項として、広くこれを調査することにした。

以下、調査の結果として認定した事実とこれに対する評価を述べる。

第２　事実認定

１　執務室、出張先に関係なく、関係職員を怒鳴りつけるとの指摘について

（１）元西藤鹿児島県局長は、上記の例として、齋藤知事は、出張先で約２０メートル歩

かされたことに激怒したと指摘する。

　これは、令和５年１月２８日、加古郡播磨町所在の県立考古博物館において開催された「令和５年度東播磨地域づくり懇話会」の開式前に起こった事案である。

（２）同懇話会には、地域から、明石市、加古川市、高砂市、稲美町、播磨町の首長と議会関係者が、県から、齋藤知事、　　　　Ｆ

　　　　　　　　　　　　Ｘ　　　　　　らが参加して、午後１時から午後２時３０分まで行われた。

（３）考古博物館の南東部分には、博物館の玄関に通じる道（添付資料８において青色の点線で表示した部分。以下「歩行者用通路」という。）があるが、博物館とその周辺の地下には遺跡が存していたので、埋蔵物を保護するため、車両等の重量物の通行は禁止されている。考古博物館は、その旨を示すため、歩行者用通路の開始部分に車止めを設け、車両が侵入できないようにしている。

（４）東播磨県民局は、齋藤知事到着の際のロジ（ロジスティクスの略。兵庫県の職員等においては、会議や出張等の段取りや手配、移動経路等を差して使用されているようである。）について、秘書課から「知事の歩く距離はできるだけ短く」と要請されていたので、応えるようとしたが、垣蔵の関係はかんしもよしがたく、以下の計画を立てた。そこで、当日の会議を担当する企画部の計画課に対し、現場付近の図面を交えて、県民局の意向を伝えた。

　ア　公用車は図面で赤色の四角で囲んだ職員用の駐車場に停めてもらう。

　イ　Ｘ氏とＦ氏は、職員用の駐車場で知事車の到着を待つ。

　ウ　齋藤知事到着後は、Ｘ氏とＦ氏が案内し、黄色で示した経路を歩いて博館
　　　してもらう。

（５）秘書課は、企画部計画課から連絡を受けて東播磨県民局の作成したロジを確認してこれを了承し、公用車は職員用駐車場に停め、齋藤知事には黄色の経路を歩いて博物館に向かってもらうこととした。

（６）当日、Ｘ氏とＦ氏は、齋藤知事を迎えるため、１２時４５分ごろ博物館の外に出たが、職員用駐車場には齋藤知事の公用車と同じアルファードが駐車していた。２名は、既に齋藤知事が到着したかと思い、出迎えが遅れたと焦る気持ちになって、職員用駐車場に停まっているアルファードまで齋藤知事を迎えに行くか、このまま支援前で待つべきかを協議した。そして、齋藤知事が車から出てこないのは何か事情があるからかもしれないと考え、そのまま玄関前で様子を見、齋藤知事が車から出てきた時点でそちらに向かい、知事を案内することにした。

（７）しかるところ、午後１時の２、３分前、別のアルファードが博物館に向かって来るのが見えた。Ｘ氏とＦ氏は、職員用の駐車場に停まっていたのは別の車で、今度到着したのが齋藤知事の乗る公用車であると理解した。そして、職員用の駐車場に向かおうとした。

（８）ところが、到着した公用車は、職員用駐車場ではなく、歩行者用通路の方向に向かい、車止めの前で停車した。Ｘ氏とＦ氏は、あわてて公用車に向かったが、齋藤知事は、車から降りてもて車止めを持ち上げる仕草をし、「なんでこんなところに車止めを置いたままにしているのか」と激しく叱責した。Ｘ氏は、語勢の強さに驚き、あわてて車止めを外し、通路の端にこれをよけた。しかし、齋藤知事は、更に、「それで車が通れると思っているのか」と述べて、Ｘ氏を叱責した。Ｘ氏は、その言葉を受け、車止めを通路の外に移動させた。齋藤知事は、その間に、Ｆ氏とともに、歩行者用通路を通って博物館玄関に向かった。Ｘ氏も車止めを外してからその後に従った。

（９）Ｆ氏は、齋藤知事がロジに厳しい見解を持っていること、怒ることはあるが、多くの場合、後に引かないことを知っていたので、冷静に対応することができた。
　一方、Ｘ氏は、齋藤知事が突然怒り出すことがあるとの噂は聞いていたが、自身が直接叱責を受けるのは初めてであった。最初は、なぜ齋藤知事が怒っているか理解できずに驚き、次には、興奮した齋藤知事が冷静さを取り戻して会議に臨めるか、自分は上手に導き取り持つことができるかと不安になった。

（１０）会議は、参加者が冒頭で場を和ませる発言をしたこともあり、順調に進み、有益な意見交換をすることができた。

（１１）会議終了時、運転手と随行の秘書課職員は、車止めが横にのけられたので、歩行者用通路に車を乗り入れ、玄関前に公用車のアルファードを横付けした。齋藤知事は、玄関を出てすぐに公用車に乗り、歩行者用通路を通って帰途についた。

（１２）上記の事案は、東播磨県民局内では、当日の会議に出席していた一般職員も知るところとなった。他の県民局の多くも、その後間もなく当該事案を伝え聞いた。
また、その後行われた県民局長、県民センター長会議においても、ロジ対応の注意点として、全員のいる場でその話が話題となったので、県民局長全員がその事実を知ることとなった。そして、同じような事案が起こらないようロジに気を付けなければならないとの認識が共有された。この出来事は、考古博物館で現場を見た職員や、県民局長からロジに気を付ける必要があると訓戒を受けた一般職員らを通じ、多くの職員がその事実を知ることとなった。

（１３）齋藤知事は、上記の事案について、おおむねの事実を認めた上、「博物館の入り口まで道が続いていたし、出迎えの職員は、入り口で待っていたのだから、歩行者用通路が車両通行禁止であると知らされていない当時の認識の下では、東播磨県民局長らの対応をロジとして不適切であると考えたことは誤っていない。自分は、その認識のもとにロジのあり方を注意し、指導したものであるから、その行為は適切である。大きな声を出したのは、屋外で、かつ、会議の始まる前であったからである。口調は強いものであったが、注意、指導の範囲内である。」と述べている。

２　広報関係をめぐる事案について

（1）アワイチ報道をめぐる後の淡路県民局長への対応

ア　淡路島は、周囲約１５０ｋｍで、自転車であれば1日で一周することができる。そのため、淡路島を自転車で一周するコースは、アワイチと呼ばれてサイクリング愛好者に人気がある。

イ　淡路島一周のサイクリングをするサイクリストは、岩屋港を起終点とすることが多い。そこで、兵庫県では、土木事務所が中心となり、岩屋港にスタートとゴールの様子を撮影するためのモニュメントを建築した。そして、その除幕式を令和５年３月３日の金曜日に行うこととした。

ウ　ＮＨＫは、数日前に除幕式が行われることを知り、インタビューを行うので淡路県民局長からのコメントがほしいと申し入れた。局長は、自分が出るより担当した若手職員が対応した方が職員のモチベーションアップにつながる等と考え、インタビューには若手職員に答えてもらうことにした。そして、土木事務所に上記の対応方針を齋藤知事に伝えてもらうよう依頼した。

エ　３月３日、ＮＨＫは、若手職員へのインタビューを交え、除幕式の模様を報道した。齋藤知事は、これを視聴し、自分が聞いていない出来事がテレビで報道されたと問題視した。

オ　翌３月４日（土曜日）、齋藤知事は所用で淡路を訪れた。しかし、県民局長とは出迎えと見送りの際に挨拶を交わしたほか、会話をしなかった。県民局長は、何があったのかと不安になったが、翌週になり、自分の聞いていないことについて報道があったと齋藤知事が立腹している旨言伝えられ、その理由を理解した。

カ　淡路県民局長は、自分の判断ミスであるとして、別の行事で齋藤知事が淡路を来訪した際に謝罪した。これに対し、齋藤知事は、「サイクリングは知事マターだから」との答えた。局長は、サイクリングが知事マターであると聞いたことはなかったが、齋藤知事がサイクリングに関心があるとは聞いていたので、更に深く自分の判断ミスとして当該事案を受け止めた。

キ　淡路県民局では、毎年秋にも自転車で島を一周するロングライド１５０というイベントが開かれる。淡路県民局長は、令和５年４月１１日、知事協議を行った際、前年の除幕式のことがあり、「サイクリングは知事マターである」とも言われていたので、イベントの準備状況を報告した。しかし、齋藤知事は、説明に対し、多忙な中、この時期に齋藤知事がその問題について報告を聞く必要があるのかと、突き放した対応をした。

ク　なお、齋藤知事は、除幕式の報道の件も、ロングライド１５０の説明の件も記憶にないと述べる。しかし、多くの職員が供述し、その内容が一致していること等に鑑み、本調査委員会は、その事実があったと認定する。

ケ　当時の淡路県民局長をめぐっては、そのほかとして、複数の職員（幹部職員や知

事の近くで仕事をする職員の一部を含む。」が、周りから見ていて、当時の淡路県民局長は齋藤知事からは差ぎられている、知事は県民局との協議の際不機嫌な態度で対応することが多いと感じたと語っている。

ただし、齋藤知事は、当時の淡路県民局長に冷淡に接したことはないと述べている。

（２）空飛ぶクルマをめぐる諸問題

ア　大阪府は、空飛ぶクルマを令和７年開催の万博の目玉にしたいと力を入れていた。兵庫県は、従前からドローンの社会実装に取り組んできたが、齋藤知事就任後は、これを更に発展させることとし、空飛ぶクルマを活用したビジネス展開を目指す事業者に補助金を交付する等の政策を検討した。そして、令和４年秋から、大阪府と連携会議を持ち、議論を続けた。

イ　兵庫県では、産業労働部が中心となって検討を進め、令和５年初頭、①空飛ぶクルマの社会実装に向け、企業と連携しながらその社会受容性を向上させ、②離着陸場の整備の促進を支援するとともに、③事業者に補助金を交付する等の内容の政策をまとめ、事業調整を支援することとした。そして、

×社　と　公民連携協定を締結することとし、令和５年１月２４日に、マスコミの取材のもと、その締結式を行うこととした。

ウ　産業労働部は、秘書課と協議の上、令和５年１月１６日、同月２４日に行われる　×社　との締結式の段取り等を齋藤知事に説明すべく、担当職員（２名）が知事協議に入ることとなった。

エ　しからところ、読売新聞が１月１６日の朝刊で空飛ぶクルマについて報道をした。齋藤知事は、その記事を読み、連携協定の締結式前に報道がなされたことを問題視した。そして、職員らが知事室に入るやいなや、この話は何なのかと問い詰めるとともに、「空クルは知事直轄」「勝手にやるな」等と厳しい口調で議論した。

オ　産業労働部では、空飛ぶクルマについて、前年の令和４年秋から何度も知事協議をさせてほしいと依頼していたが、齋藤知事は時期がない等として応じず、その希望がかなわずにいた。しかし、服部副知事と「Ｆ氏（当時の復職休企画部職会企画局長）が齋藤知事に説明をしているとのことでもあったので、経過は斎藤知事も知っているとの認識でいた。また、記事の内容は、県議会で議論されていたことが中心で、産業労働部が新しく伝えたものではなかった。

カ　産業労働部の担当職員は、いきなり叱責されたことにつきショックを受けた。また、Ｆ　氏と服部副知事を通じて事情と経過は聞いてもらっているはずなのにと理不尽にも感じた。しかし、それまでに、齋藤知事は協議の際に反論すると機嫌が悪くなるという噂を聞いていたので、反論しなかった。そして、これまでの

状況と１月２４日の連携協定式の段取りだけは説明しようとしたが、齋藤知事は、「やり直し」と述べて聞く耳を持たず、協議は短時間で打ち切られた。

キ　その後、産業労働部では、秘書課から、本件は重要案件であるからきちんと協議をする必要がある、再度協議の目を設定するよう連絡があった。そして、翌々日の１月１８日、Ｆ氏と土木部長等が同席し、再度の知事協議が行われた。齋藤知事は、このときは職員の話を聞き、　×社　との連携協定の内容と締結式の段取りについて、これを了承した。

ク　産業労働部でこの件を担当した課長は、令和４年４月ごろの役職に就いたばかりであったが、上記の知事協議の約３か月後の令和５年４月、他部の課長へと転出した。

ケ　齋藤知事は、本調査委員会が行ったヒアリングにおいて、令和５年１月１６日に読売新聞が空飛ぶクルマについて報道を行ったことについて、記事を読んだ記憶はなく、同月末、　×社　との連携協定について産業労働部の職員と知事協議を行ったことについても記憶はない、空飛ぶクルマをめぐって、新聞報道がなされたことについて職員を叱責したことはないとするが、複数職員の供述を総合すれば、その事実はあったと認定できる。なお、齋藤知事は、その他にして、空飛ぶクルマは、企画部が主導して検討を行ってきたが、知事協議は適切に行われていると述べている。

（３）県立美術館館問題

ア　兵庫県立美術館は、平成１４年に開館した施設で、その所管は教育委員会である。

イ　教育委員会は、令和４年、県立美術館は築後２０年を経過し、施設が老朽化したことから、令和５年５月から大規模な修繕を行うことを検討した。

しかし、兵庫県は、令和７年に開催される大阪万博のフィールドパビリオンとして美術館を利用することとしていた。

そのため、教育委員会は、大規模な修繕は万博終了後に延期し、令和５年度は約１か月の臨時休館期間を設け、機械設備システムを更新し、エレベーター部品を修繕する等、最小限のメンテナンスを行うこととめどをつけた。上記の修繕については、令和４年度の補正予算で繰越しを前提として予算化され、議会の承認を受けた。

ウ　教育委員会は、令和５年度末（令和５年３月）ころには、休館期間を令和５年７月２４日から同年９月８日までとすることを決定した。そして、「展覧会のご案内」と題したリーフレットのカレンダーに、上記の間は休館することを明記した。リーフレットは、令和５年４月２７日ころ、秘書課を通じて、齋藤知事と２名の副知事、秘書広報室長及び総務課長にも各５部配布された。夏の休館については、美術館のホームページに掲載され、一般にも告知された。

エ　県立美術館は、上記の準備の下、令和５年７月２０日、同月２４日から同年９月８日まで休館することをプレスリリースした。

オ　齋藤知事は、７月２０日の夜、県立美術館が夏休み期間中に休館するとの新聞の電子版報道に接し、聞いていないと激怒した。そして、その深夜（翌２１日午前０時４６分)、Ｅ氏、Ｂ氏、Ｃ・氏、Ｄ氏及びＦ氏にチャットを送り、「県立美術館が、今月から異例の長期休暇するなんて一言も聞いていない」、「なぜ一言も知事に報告がないのか。知事が報道で初めて知るのはおかしいではないか。」と述べた上、「明日朝イチで数育長と　Ｃ　に知事室に入るように調整してください。」と指示をした。また、０時４７分には、同じ者らに対して、「こんなことでは県立美術館への予算措置はでききません。」と強い措置を取ることを示唆する内容の指摘をした。

カ　さらに、午前０時４９分には、やはり同じメンバーに対し、「Ｅさんには、あれほど、ネット記事などを秘書室でチェックして、報告もれがないかを確認する体制を整備しろといったのに、全くなにもできていない。なにをやっているのか。」と激しく叱責した。

　Ｅ氏は、３分後の午前０時５２分、「申し訳ありませんでした。」と返信して謝罪し、「明日、朝イチで報告するよう調整いたします。」と翌日の段取りについての考えを伝えた。

キ　教育長は、翌７月２１日、秘書室長のＥ氏から、齋藤知事がメンテナンス休館のことは聞いていないと非常に怒っているとして、説明に来るように連絡を受けた。

ク　教育長は、同日午前１０時１０分ころ、芸術文化事業を所管する県民生活部長の　Ｃ　氏とともに知事室に入った。すると、齋藤知事は、教育長から事情を聞くことなく、入室直後から、「聞いていない。どうして夏休みに休館するのか。」発表が急すぎる。」等と述べて教育長を叱責した。

ケ　教育長は、「万博で美術館が活用されるので、これを踏まえても令和５年度は最低限のメンテナンスを行うことが必要です。」、「その費用は、令和４年度の補正予算において予算化されています。」、「年間の展示計画で７月２３日までと９月９日からは特別展が予定されていますから、メンテナンスを行えるのはその間しかありません。」等と述べて事情を説明したが、齋藤知事は、「休館することは聞いていない。」と強弁するばかりで、納得を得ることはできなかった。

教育長は、やむをえず、「すみません。」と謝罪の言葉を繰り返し述べた。

コ　齋藤知事は、そのほか、「美術館は何を考えているのか。」等と述べ、休館中は代替事業を行うべきであるとして、その内容を至急検討するよう指示した。

サ　美術館では、急遽、代替事業として、盆踊りの展示のほか、他の施設への出前事業、地域のイベント等を企画した。そして、７月３１日、知事協議においてそ

の了承を得た。
　シ　齋藤知事は、本調査委員会のヒアリングに対し、チャットで発した文言については否定しなかったが、休館については、聞いていない、メンテナンス事業は前年の補正予算に組み込まれていたかもしれないが、予算の細目までは熟知できないし、覚えてもいない、休館を示したカレンダーをもらった覚えはないし、カレンダーに書いてあったとしても、そのような小さい記事で周知されたとはいえない、休館の発表は直前に過ぎるとの考えは変わらない旨を述べた。

（４）令和５年度「ＳＤＧｓ未来都市」等の選定証授与式の広報をめぐる問題
　ア　内閣府は、我が国の「ＳＤＧｓモデル」の構築に向け、平成３０年度から、ＳＤＧｓの達成に向けた優れた取組みを提案する都市を「ＳＤＧｓ未来都市」に選定するとともに、特に先導的な取組みを「自治体ＳＤＧｓモデル事業」に選定し、補助金による支援等を行ってきた。
　イ　同事業によっては、令和４年度までに「ＳＤＧｓ未来都市」が１５４都市、「自治体ＳＤＧｓモデル事業」が５０事業選定されたが、令和５年度は、兵庫県がＳＤＧｓ未来都市の１つ、その提唱する万博関連の事業（フィールドパビリオン事業）が自治体ＳＤＧｓモデル事業の１つに選定された。その選定証の授与式は、令和５年５月２２日（月曜日）に東京で行われることとなった。
ウ　齋藤知事は、同月１９日（金曜日）の午後１０時０９分、D氏　Ｆ氏、Ｅ氏、Ｃ氏及びＢ氏にチャットを送り、「２２日のＳＤＧｓ未来都市等の認定について、メディアの東京現地の取材のあつまりがいまいちだと思います。特にＮＨＫやサンがこない。」、「①選定都市代表スピーチを兵庫県知事がすること②、県内で、モデル事業選定は初③ひょうごフィールドパビリオンの取り組みが高い評価を得ていることをきちんと記者配布資料で伝えているのか。」、「もし、できていないのであれば、明日追加対応を検討してください。それと、個別に記者に売り込みをすること。」、「努力や働きをせずに、漫然と内閣府リリースを転送しているだけであれば、絶対に許されません。」と発信した。
　エ　Ｅ氏は、同日午後１０時２８分、Ｆ氏は、午後１０時５３分、マスコミへの対応は行っていたが、至らなかった点がある、翌日再度対応する旨を返信した。チャットのやり取りは、その後も午後１１時５１分まで続いた。
オ　Ｆ氏とＥ氏は、翌５月２０日の土曜日、報道機関に対し、同月２２日の選定証授与式の状況を現地で取材し、これを報道するよう申し入れた。しかし、マスコミから好意的な返事を得ることはできなかった。そこで、Ｆ氏は、同月２０日（土曜日）の午後６時２１分、齋藤知事にチャットを送り、「ＳＤＧｓ未来都市の取材について、個々にあたりましたが、難しい状況です…。なかなか上手くいかず、申し訳ございません。」と述べて謝罪した。Ｅ氏も、同日午後７時００分、齋藤知事にチャットを送り、「２２日は、広報課でビデオを回す段取り

をしております。」、「メディアに提供するように考えております。」、「いろいろと後手に回っており申し訳ありません。」と述べて謝罪した。

カ　齋藤知事はD氏、Ｆ氏、Ｅ氏、Ｃ　氏及びＢ氏の間では、翌２１日の日曜日も、他の件を交え、午後３時２２分から午後１１時０６分まで１０回にわたり、チャットのやり取りが行われた。

キ　齋藤知事は、同月２２日（月曜日）の午後８時０４分、Ｄ氏、Ｆ氏、Ｅ氏、Ｃ氏及びＢ氏にチャットを送り、兵庫県が内閣府ＳＤＧｓ未来都市に選定され、フィールドパビリオン事業が自治体モデル事業に選定されたことを再度告げた上、このことを万博協議会メンバーや県議会に周知しているか尋ねた。

また、午後８時２７分、チャットで、同じメンバーに対して、「今日の内閣府ですが、結局、神戸新聞や時事等は来ていなかったようです。」、「どこが取材に来たのか確認しておいてください。」、「結果的に、どこもきていないのは仕方がないですが、どうも、みなさんの報告が、とりあえず楽観的な報告をして、その場をしのいでいるだけ、に感じます。」と発信した。

ク　Ｅ氏は、同日午後８時５３分、齋藤知事にチャットを送り、時事通信が授与式の模様を報道したと報告した。

ケ　齋藤知事は、同日午後８時５７分、「承知しました。」とした上で、「ただ、まあ、こんだけ知事が騒いでいるんだから、東京事務所や現場の随行課長あたりに、その場で知事に報告するくらいさせていただければよかったのでは、と思います。」と返信した。

Ｅ氏は、同日午後９時０１分、「失礼いたしました。…中途半端になってしまい申し訳ございませんでした。」、「今後の取材対応について、十分留意させていただきます。」と返信し、謝罪と反省の言葉を述べた。

コ　Ｅ氏は、同日午後９時１６分、齋藤知事にチャットを送り、「確認したところ、サンテレビは９：２２からのニュースで放映予定とのことです。神戸新聞も明日の記事にしてくれる方向で検討いただいているとのことでした。」と報告し、さらに、午後９時２４分のチャットで、「続報については明日報告させていただきます。」とした。

サ　Ｆ氏は、同日午後１０時１５分、齋藤知事に対し、午後８時０４分に発信された齋藤知事からのお尋ねのチャットに対し、「県議会、市長には連絡済ですが、万博関係者にはまだ連絡できていません。」、「明日すぐに対応します。申し訳ございません。」と回答と謝罪の返事を送信した。

齋藤知事は、同日午後１０時２２分、上記に対し、「万博関係者に連絡できていないのはありえない。明日すぐに対応すること」とＦ氏を叱責するチャットを返信した。

Ｆ氏は、１分後の午後１０時２３分、「申し訳ありません。明朝一番に対応します。」として、再度謝罪した。

シ　齋藤知事と職員らとのチャットのやり取りは、その後も他の件について、午後１１時１３分まで続いた。

ス　齋藤知事は、上記の件について、チャットの記録に残っているやり取りがなされたことを否定していない。

（５）報道がなされることの事前報告等について

齋藤知事は、報道について、事前に知事が知っておくことを重視し、知らない報道に接したときに、なぜ事前に報告がないのかと問題にすることがあった。また、定例会見におけるマスコミからの質問に関して、該当の部署から事前に適切なレクチャーがないことを問題にすることがあった。

以下、いくつかの事案を掲記する。

ア　マイナンバーに関する案件

（ア）令和５年６月２１日、齋藤知事は、定例の記者会見を行ったが、その際、マスコミから、マイナンバーカードのチェック体制に関する質問がなされた。

（イ）その問題については、事前にＮＨＫから担当課が取材を受けていた。

（ウ）齋藤知事は、取材を受けたこととその内容を会見前に齋藤知事にレクチャーしなかったことを問題にし、同日午後８時０５分、D氏、Ｆ氏、Ｅ氏、Ｃ・氏及びＢ氏にチャットを送り、「場合によっては部次長も同席し、報告すべきものでした。」とした上、「部局間の情報共有・知事伝達を徹底すようお願いしていたところですが、肝心の総務部内でさえ、徹底できていないようでは、この先が思いやられます。」と述べて叱責した。

（エ）Ｂ氏は、同日午後８時０９分、「申し訳ございませんでした。まず部内体制を徹底いたします。」とし、続いて、同日午後９時３３分、再度、「今後しっかりやっていきます。申し訳ございませんでした。」と返信して謝罪した。

イ　豊岡演劇祭の件

（ア）齋藤知事は、令和５年７月２２日（土曜日）、豊岡演劇祭が同年９月１４日から開催されるとの報道に接し、午後９時２１分、D氏、Ｆ氏、Ｅ氏、Ｃ　氏及びＢ氏に対し、「豊岡演劇祭ですが、９月１４日から開催とあります。昨年、なにと予定していず、直前までスプレーしていたので、私は激怒していますので、ちゃんと留意しておいてください。」とチャットを送った。

（イ）Ｅ氏は、２分後の午後９時２３分、「承知しました。日程調整に留意いたします。」と返信した。

（ウ）これに対し、齋藤知事は、同日午後９時３９分、上記と同じメンバーにチャットを送り、「というか、豊岡演劇祭の日程が決まる前に、知事レクをなぜしないかですよね。」とした上、３分後、同じメンバーに再度メールを送り、「県

民局に任せきりだからダメなんでは、知事が報道で目程きまったと知るなんてでもありえない。」、「但馬県民局、県民生活部の観光対応連携すできない。」、「月曜に、レクしてください。但馬県民局長はＷｅも参加させること。局長にあらかじめ釘刺しといてください。『まったくわかっていない』と。」と強く叱責した。

（ウ）これに対し、Ｅ氏は、７分後の午後９時４６分、「申し訳ございません。関係者と調整いたします。」と返信して謝罪した。また、Ｃ氏も、同日午後１０時０３分、「申し訳ございません。対応します。」と返信して謝罪した。

ウ　大阪府から兵庫県の私立高校に通う生徒の授業料無償化問題について

（ア）令和５年１１月７日、大阪府から兵庫県内の私立高校に通う生徒の授業料無償化に関して、兵庫県内の高校関係者から大阪府に要望がなされたとの報道があった。

（イ）齋藤知事は、Ｅ氏とＢ氏に対し、同日午後８時３４分、チャットを送り、「報告がないのはなぜですか。報道でみましたが、本来、Ｂさんから事後であっても至急報告があってしかるべきではないですか。」と叱責した。そして、Ｅ氏とＢ氏がすぐに対応できないでいると、７分後の午後８時４１分、「今日は…、吉村知事はじめ各県知事と会う場面なのに、一報がないのはありえないですね。午前中に要望が報道されているのだから、午後一の昼食会には間に合ったはず。なぜ、秘書室も報道をチェックしていないのですか？」と追い打ちをかけた。

（ウ）Ｂ氏は、同日午後９時１６分、「申し訳ございません。申し入れ文書をお送りします。」と返信して謝罪した。

（エ）齋藤知事は、その後、午後１１時０５分まで、Ｂ氏とＥ氏に対し、チャットでメールを送り、上記について自身が考えるところを述べ続けた。

（オ）Ｂ氏は、翌１１月８日午前７時３９分、「ご指摘の点整理いたします。本当に申し訳ございませんでした。」と返信して謝罪した。

３　机を叩いて叱責する等、職員に対する威圧的な言動について

（１）机を叩いた行為について

ア　兵庫県は、かねてから大阪湾フェニックス計画に参加し、廃棄物を海中に埋め立てて処分する事業を行ってきた。

イ　齋藤知事が兵庫県知事に就任して約１か月を経過した令和３年９月７日、新聞に、尼崎西宮芦屋港湾計画として、尼崎沖のフェニックス用地に万博建材の運搬処点を設けるとの内容の記事が掲載された。

ウ　齋藤知事は、その記事を読み、自分の知らないこと、ないし自分が関与していないことが報道されていると立腹した。そして、秘書室を通じ、当該事業を所管

する県土整備部の局長と課長を知事室に呼んだ。

エ　齋藤知事は、２名が入室すると、いきなり、「県として意思決定していないことを先に出すのはよくない。許されない。」等と述べ、机を叩いて２名を叱責した。

ドンという机を叩く音は、隣の秘書課の部屋にまで届いた。

オ　報道された内容は、前任の井戸前知事の時代から協議され、パブリックコメントも経ている事案であったから、県として意思決定をしていない事実が報道されたものではない。局長らは、事情を説明したが、それ以上反論することはせず、知事室を退出した。

カ　局長は、知事協議の場で机を叩いて叱責されたのは、入庁後初めての経験であった。その旨は、県土整備部長に報告された。

キ　就任間もない齋藤知事が自分の知らないことが報道に出たと立腹し、机を叩いて怒ったことは、事案発生後ほどなく、多数の県庁職員の知るところとなった。

ク　齋藤知事は、令和３年９月、知事協議の際、机を叩いて叱責したことを認め、就任直後の不安感の強い状態の中での行為であるが、適切な行為ではなかったとして、反省の意を表している。

（２）付箋を投げた行為について

ア　齋藤知事中、県立大学無償化を何知事の重要政策と位置づけ、重視していた。

イ　その政策を実現するためには、国会議員（自民党兵庫県連会長など）にも意義を理解し、協力してもらう必要があると思われた。

しかし、県連会長に既に話をしてあるか等をめぐっては、齋藤知事と片山元副知事の間に認識の齟齬があった。

エ　片山元副知事は、令和６年３月、齋藤知事に対し、国会議員への根回しがどうなっているかを尋ねた。しかし、齋藤知事は、既に県連会長には話をしてあると認識しており、片山元副知事はそのことを失念している、それを前提に対応することをしていないと立腹した。そして、机の上にあった付箋を１枚、齋藤知事の前にあったアクリル板に向けて投げた。付箋は、アクリル板に当たって齋藤知事側の手前に落ちた。

オ　片山元副知事は、齋藤知事に付箋を投げられたのは１回ではない、時期を特定することはできないが、それ以前にも、指示された業務の進捗状況を尋ねられときに、「できていません」と答えると、なぜなのか、言ったではないか等と叱責され、付箋を投げられたことがあると述べている。そして、このときの付箋は、１枚ではなく、もう少し厚みがあったとする。

カ　この点について、齋藤知事は、県立大学無償化をめぐって議論となった際に付箋を投げたことは認めるが、もう一度については、記憶があやふやである。そので、付箋を投げた行為は、事情があったとしても適切ではなかったかをとし、片山元副知

事が不快に感じたのであれば謝罪をしたいと述べている。

なお、本調査委員会は、片山元副知事の供述は具体的であり、状況とも合致しているし、齋藤知事の側近として齋藤知事の言動を擁護している立場の片山元副知事が、このような出来事について虚偽の供述をすることが齋藤知事を不利にする合理的理由がないこと、付箋を投げた側はささいなことと思って気にめていなかったとしても、投げられた側は相手が知事という県のトップの立場であり、その意味で印象に残る出来事と受け止め、記憶に残っていたと考えるのが自然であることから、付箋を投げた行為は２回あったと認定する。

４　その他、齋藤知事の振る舞いとして問題となりうる言動

（1）淡路スポーツチャレンジの件

ア　令和４年１０月３０日、オリンピックのメダリストら有名なアスリートを招いて子どもたちとの交流を図るイベントが淡路島の県立淡路佐野運動公園で行われた。

イ　齋藤知事もその行事に参加したが、準備に携わった職員は、スペースの関係上、齋藤知事が着替えをする個室を用意することができなかった。

ウ　事務スタッフは、齋藤知事が着替えをする部屋の前に職員を１名常駐させ、一般の来場者がその部屋に入らないよう体制を組んだ。

しかし、齋藤知事が着替えに入ろうとすると、その部屋には、どのような事情か定かではないが、一般の来場者が既に入室していた。

エ　事務スタッフは、このイベントの一部として、ご飯とみそ汁等を調理し、齋藤知事とアスリートに提供した。スタッフは、できれば温かい状態で提供したかったが、施設の関係上、最適の温度で出すことはできなかった。

オ　担当者は、その翌日、秘書広報室長であったＣ氏から、「知事が怒っている。なぜ冷えた料理を出したのか。個室を用意しなかったのか。」と叱責された。

カ　その後、多くの部課では、齋藤知事が庁舎外で仕事をすること等には、迎える側は必ず個室を用意するようになった。

（2）ＡＩによるマッチングシステムの件

ア　兵庫県は、平成１８年度から、結婚を希望する男女を応援するため、出会いサポートセンターを設立して出会い支援事業を展開していた。

イ　令和５年度には、新規事業としてＡＩによる男女のマッチングシステムを導入して事業を推進することとした。

ウ　担当者らは、令和５年４月１２日の定例記者会見で齋藤知事から発表してもらうべく、同月１１日に、知事協議を行った。その際、担当者らは、同事業は行政改革の目玉であり、予算化されていたので、齋藤知事には周知の事案である。また、齋藤知事側近の幹部からも十分な説明がなされているとの認識で協議に

臨んだ。
　エ　しかし、齋藤知事は、担当者が説明を始める前に、内容を知らないのに会見で発表するのか判断はできないと一蹴した。担当者らは、「内容を説明します。」と述べたが、「なぜ今聞かないといけないのか。今聞いて判断できるわけがない。部長（　Ｃ　を指す。）を呼んで来るように。」と述べて、中身の説明に入らせなかった。Ｃ氏が不在であったので、この日は協議に入ることができなかった。

　オ　ＡＩによるマッチングシステムは、その後５月に入り、知事協議が行われた。
　カ　同事業は、令和５年５月１０日、予定より約１か月遅れて運用が開始された。
　キ　齋藤知事は、上記について、ＡＩによるマッチングは、これをどのように行っていくかを協議すべきであったのに、いきなり、定例記者会見の項目に入れていたので、それをおかしいと指摘し、注意したものであると述べている。

（3）介護テクノロジー導入・生産性支援センターの件
ア　兵庫県は、令和５年３月、介護現場の諸々の課題を解消するため、最先端の介護テクノロジーの導入をはじめとした総合的な支援を行い、介護労働者が安心して長く働くことができる環境づくりをサポートすることを目指して、神戸市内西区に支援センターを設立し、介護ロボットの導入支援事業等を行うことを計画した。
　イ　同事業は、令和５年度予算に計上され、議会の承認を受けた。センターは、ひょうご介護テクノロジー導入・生産性支援センターと命名され、令和５年５月に事業を開始することが計画された。
　ウ　担当者は、その発足に向け、令和５年５月１１日、知事協議を行った。
　エ　しかし、齋藤知事は、中身に入ることなく、「こんな話聞いていない。」、「なんでこんな支援センターを勝手に作っているのか。」等と述べて担当者らを叱責した。
　オ　担当者らは、既に予算化されている等として、資料を見せて説明しようとしたが、齋藤知事は、「こんな資料については知らない。資料に入っていたら知事が全部知っているとは思わないように。」と述べて、それ以上の協議を行わなかった。
　カ　最終的に支援センターは、開設の遅れに至ったが、事業が開始されたのは、当初の予定より約５か月遅い令和５年１０月であった。
　キ　齋藤知事は、上記について、支援センター事業については、事業そのものについてはり配慮がなかったが、令和５年５月にその件について知事協議を行った記憶はないとした上で、少なくとも、「なんで支援センターを勝手に作っているのか」と発言したことはないと述べている。
　　しかし、担当者らが資料を準備して協議に臨んだこと、関係者の供述から明

らかである。「なんで支援センターを勝手に作っているのか」との言葉は、一生懸命準備をしてきた担当者らにとって衝撃的な言葉であり、印象深いものであったと考えられる。齋藤知事がこの発言をしたことは、関係者が一致して供述するところであり、実際、支援センターの開設は当初の予定より５か月遅れたのであるから、以上を勘案し、本調査委員会は、上記の言葉が齋藤知事から発せられたのは事実であると認定する。

（４）はばたんペイの件

ア　はばたんペイは、兵庫県が住民の家計を応援するために創出した、県内の参加店舗で利用可能なプレミアム付きデジタル券である。その第１回目の申込は、令和５年８月１日から開始されることとなっていた。

イ　この件を司る担当職員とＥ氏（当時の役職は広報室長）らは、同年７月下旬、齋藤知事と協議を行うため、知事室に赴いた。

ウ　すると、齋藤知事は、キャンペーン用のうちわを見ながら舌打ちをし、大きなため息をついた。担当課長らは、何が起こったのか、何が問題であるのか理解できず、齋藤知事の次の言葉を待った。

エ　その後、齋藤知事が問題にしたのは、はばたんペイは齋藤知事の肝煎事業でるのに、うちわに知事のメッセージがなく、齋藤知事の顔写真がないことであると判断した。

オ　担当課長ら、うちわの差替えを検討したが、かなわず、従前のものに加え、齋藤知事のメッセージと顔写真を入れた新しいうちわを追加発注した。

カ　この知事後の模様は、庁内の多くの部署に広まった。そして、事業のポスタ一等を作成することになは、担当課は、齋藤知事の名前や写真を入れぬよう気遣うようになった。

キ　齋藤知事は、この点につき、はばたんペイについての知事協議の際、写真やメッセージの有無が問題になったこと自体は認めている。

（５）知事であることを強調する発言の有無

ア　その他、職員に対する言動としては、ホットラインに、令和３年度、職員が齋藤知事から、資料の誤りを口頭で修正して説明した際、「眼のある資料を知事に見せるとはどういうことか。」、「誰やと思っているんや。オレは知事やぞ。」、「知事は忙しい中時間を取っているんや。ちゃんとしろ。」等と強い口調で叱責した、その出来事は、広く職員の知るところとなったとの情報提供が寄せられた。

イ　上記のやり取りがなされた詳しい日時は明らかでない。

しかし、本調査委員会のヒアリングに応じた職員のうちには、自身の経験したエピソードとして、齋藤知事から自身が知事であることをことさらに明言、強調する発言とともに注意ないし叱責されたと供述する者が複数いる。

ウ　加えて、齋藤知事は、県庁の職員相手ではないが、県の関連施設職において、自らが知事であることを示す発言をしたことは認めている。齋藤知事は、「オレは知事やぞ」ないしそれに類する言葉を用いて職員を注意ないし叱責したことはないとするが、本調査委員会は、複数の関係者の供述と上記の職員への発言を総合し、上記のような自分が知事であることを特に強調する発言は職員相手でも複数の場面であったと認定する。

５　チャット問題

（１）チャット制度の導入

ア　齋藤知事就任後に発足した新県政推進室は、令和５年３月３１日、その役割を終えたとして、廃止された。

イ　兵庫県では、その後、齋藤知事からは、自らの思いや考えたこと、気づいたことを伝え、職員の側からは、報告をし、あるいは齋藤知事の求めに応答する手段として、マイクロソフトのチームズを利用することとし、事案ごとにメンバーを決め、チャットで情報のやり取りをすることとした。

（２）夜間、休日に行われたチャットのやり取り

ア　チャットは、令和５年４月４日から利用が開始されたが、同年１２月末日までの間に、平日の午後８時以降に齋藤知事が関与して行われたチャットのやり取りは３８回を数える。その内には、日付が変わる翌日までやり取りされたものもあり、一番遅い終了時刻は午前３時４０分である。また、夜のうちに返事ができなかった場合には、午前５時台を含め、翌日早朝に返信がなされている。

イ　この間、土日祝日にチャットがやり取りされたのは１６回である。その内の７回は、午後８時以降に行われたものである。

ウ　チャットは、上記のほかにも、台風や災害、豚熱などが発生したときには、夜間、休日を問わず、交信された。そのやり取りは、夜間、休日であっても連絡が必要と解されるので、上記の回数に含めていない。アとイの回数は、緊急の必要性に疑問があるもののみである。

エ　令和６年１月１日、能登半島地震が発生した。兵庫県も日本海地域を抱えているので、地震発生当初は防災体制が組まれた。また、その後も、能登への応援、支援体制がとられた。そのため、令和６年１月１日以降は、ほぼすべての休日に、チャットでの情報提供と指示が行われている。

（３）やり取りされたチャットの内容と齋藤知事からの返信のスピード

ア　やり取りされたチャットの文書のいくつかは、上記２「広報関係をめぐる事象について」の項においてこれを引用した。

イ　上記の発信箇所に記載したとおり、齋藤知事からのチャットは、その多くが指示又は叱責、ないしは注意・指導である。職員からは、指示に従ってすぐに行動

する旨の返信と謝罪を内容とするものが多い。
ウ　職員は、おおむね、チャットが届いて数分後には齋藤知事に返信をしている。これは、チャットが始まった直後の令和５年４月１２日に、齋藤知事から、「私からお願いした案件に関する作業については、とにかくスピード感を重視すること、こまめに相談することに留意を」と発せられたことと齋藤知事の普段の職務に対する姿勢を見ての対応であると解される。

６　齋藤知事の気に入らない者に対して左遷人事がなされたとの件について

兵庫県から提出を受けた資料と関係者の供述によれば、齋藤知事の就任直後に一定数の人事異動が行われたことが認められる。

また、知事協議がスムーズに進まなかった職員について、その数か月後に人事異動が行われたケースも見られる。

しかし、課長級以上になると、当該人物の専門性や技量、客観的な仕事の必要性に応じ、あるいは、部局内での人間関係などに鑑み、着任後１年ないしそれより短い期間で部署が異動になることも見られないことではない。

本調査委員会は、齋藤知事就任後に行われた具体的な人事について、これが行われたすべての背景事情を知りうるものではない。

したがって、その人事が本件文書の指摘するような左遷的なものであったか否かについては、本調査によってこれを認定することはできない。

７　ココロンカードをめぐる問題

（１）ココロンカード

兵庫県では、青少年の学校外活動の促進を図るため、小・中学生を対象に協力施設（県立施設及び市町立施設）を無料で利用できるカードとして「ひょうごっ子ココロンカード」（以下「ココロンカード」という。）を作成している。

ココロンカードは、兵庫県内に住所がある、又は兵庫県内の学校に在学する小・中学生とこれに準ずる学校の児童・生徒を対象者とする。

ココロンカードは、兵庫県内の学校に通学する小・中学生には、小学校入学の新１年生時に学校を通じて配布され、同じカードを９年間使用する運用となっている。

（２）きっかけ

齋藤知事は、自分の家族が持っていたココロンカードの裏面に記載された兵庫県知事の名前が齋藤元彦ではなく、「井戸敏三」であることに気が付いた（添付資料９の⑨）。

そして、令和５年秋頃、複数の職員がいる中、ココロンカードに井戸前知事の名前が入ったままになっていることを問題視する発言をし、職員を通じて教育長に

もそのことが伝えられた。

（３）職員からの説明

職員からは、齋藤知事に対して、ココロンカードの仕組みとして、小学１年生に配布され、その後中学卒業まで同じカードを使用し続けるものであるところ、齋藤知事の家族には他府県から転入してきた際、令和３年度発行のものが交付されたと聞かれるが、齋藤知事就任後の令和４年４月に小学１年生となる新入生には井戸前知事の名前が入っていないココロンカード（添付資料９の②）が、令和５年４月の新小学１年生には齋藤知事の名前の入ったカード（添付資料９の③）が配布されていると説明された。

（４）齋藤知事の要望、意向

しかし、齋藤知事は、令和３年４月以前に小学１年生を迎えた生徒が持つカードには、自分の名前が入っておらず、井戸前知事の名前が入ったココロンカードが通布されたままの状況となっていることを問題視し、今後の新小学１年生のものだけでなく、小・中学生の持つ既発行のココロンカード全てについて、裏面に齋藤知事の名前が入ったものを配布し直すことを求めた。

これをチャットのやりとりでみると、教育長は、令和５年１月２８日、齋藤知事からの口頭で指示があったことを受け、知事に対し、「以前ご指示のあった『ココロンカード』の改訂について、Ｅ広報プロデューサー制作による新デザイン（案）を作成しました。・・・・なお、予算については今年度２月補正対応ということで財政課と相談しています。（主な改定内容【報告資料】）１．齋藤知事名の入ったココロンカードを来年４月に県内の全小中学校の児童生徒に配布。２．カードの素材をストーンペーパーとすることでＳＤＧｓに配慮。カード入れに入るサイズに変更。３．新デザインは爽やかな草原の緑をモチーフ。裏面に齋藤知事名を記載」と伝えた。そして、同日中には、Ｅ（当時）が、教育長に対し、齋藤知事に確認して了承を受けた、裏面のデザインの若干の加筆案見分齋藤知事から出たと返信している。

そもそも、令和５年度分のココロンカード（添付資料９の③）は既に齋藤知事の名前も入っており、令和４年度発行分にも井戸前知事の名前は入っていなかった（添付資料９の②）のであるから、齋藤知事が新小学１年生分で随時の差替えでよいと考えていたのであれば、事業内容を変更する必要も、指摘する必要性もなかった。

そのため、齋藤知事が、ココロンカードの裏面の知事名の修正について、新小学１年生から随時差し替えるように指示したのではなく、既発行分も含めて小学生１年から中学３年生まで全学年の差替えを求めていたことは明白であるといえる。

（５）齋藤知事の名前入りのココロンカードの配布と一斉差替え

しかし、令和６年度のココロンカードに関する予算案が提出された兵庫県の

書面上は、齋藤知事の上記意向や経緯は明記されず、より耐久性があり、SDGsの観点を取り入れた素材を採用するためといった、全てを差し替えるための公式用の形式的で表面的な理由のみが記載され、前述の齋藤知事の意向に沿った主眼となる発行理由は審査の対象とならず、事業実施が進められた。

そして、令和６年度、デザインを変更したココロンカード（添付資料９の④）が発行され、当該年度だけ、新小学１年生だけでなく、兵庫県内の小学２年生から中学３年生まで全員に対し、齋藤知事の名前が入った新デザインのココロンカードが配布された。

（６）大幅な支出の増大

本調査委員会は、この問題を検討するため、ココロンカード発行事業に関し、令和３年度から令和６年度までの各年度の費用、明細を兵庫県に問い合わせたところ、以下の表のとおり、例年に比較し、令和６年度は約１４０万円の費用が多額に支出されていることが判明した。

	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度
費用（円）	217,553	200,521	2137702	1,635,150
カード発行枚数	62,300	59,700	59,700	430,000
ポスター発行枚数	1,320	1,310	1,300	1,500

（７）齋藤知事の供述、意見

齋藤知事は、本件百条委員会では、ココロンカード発行事業に関し、

「ココロンカードは、たしか井戸さんの名前でつくられたやつが使われていたので、そこは随時、差し替えていくべきなんじゃないかという指摘はしました」、（「令和６年デザイン変更で一斉に替えられたんではないですか」という質問に対し、）「ちょっとそこは覚えてないですけど、たしか教育委員会のほうに、このままの名前では、やっぱり私が知事になった後なので、ちゃんと替えるときに差し替えていったらいいんじゃないですかということを指摘しました」

と証言している。

また、本調査委員会のヒアリングにおいては、齋藤知事が指示した内容等に関し、

「ココロンカードの名前の裏が井戸知事のままになっているというように認識して、これはやっぱり今の知事は齋藤元彦なんだから、適切に差替えて名前を変ええるということを対応したほうがいいんじゃないかということを指摘した。（中学３年生まで）全部が、対象範囲は私は指摘はしていない。予算の範囲でできることを対応してもらっただけ。」、「問題はない。」、「裁量の範囲内である。」、「余分な経費であるとはまったく考えていない。」

と供述している。
しかし、既述したチャットという客観的証拠に加え、令和５年度に既に齋藤知事名が記載されたココロンカードが発行されており、随時差替えであれば齋藤知事が改めて差替えを指示する必要がなかったことからも、齋藤知事が新小学１年生分についてのみの随時の差替えでなく、中学３年生まで全学年分の一斉差替えを求めていたことは明らかであるし、複数職員の証言および同チャットの内容に沿うものであった。
そのため、前述のとおり、齋藤知事が、ココロンカードの随時差替えではなく、既発行分を含めた全学年分の一斉差替えを求めていた事実は明らかである。齋藤知事の上記証言や供述は事実と認めることはできない。

（８）小括
以上のとおり、齋藤知事は、教育長に対し、ココロンカード発行事業に関し、既発行分も含めて小学１年生から中学３年生まで全学年分の差替えを求めた結果、令和６年度は、例年に比し約１４０万円高額の費用をかけてココロンカードの差替えが行われた。

第 3 章 評価

１　基本的な考え方

(1) ハラスメントは、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける行為である。被害者は、持てる能力を発揮して自己を実現することが困難となるし、深刻な場合には、心身に影響を受け、生命の危険につながることもある。
(2) 事業者側（本件では兵庫県側）から見ても、職員が能力を発揮できないことは、公務能率の低下を招く。場合によっては、人材の流失にもつながる。
(3) ハラスメントは、直接被害を受けた本人にのみ影響を及ぼすものではない。ハラスメントがあると、職場の雰囲気は悪化する。周囲の者の意欲や士気の低下を招くこともある。事業者の社会的評価に悪影響を与える可能性もある。
(4) 以上、ハラスメントは、被害者の個人の尊厳を侵害し、周囲の者を含めてその就業環境を悪化させ、公務能率の低下を招くとともに、その結果として、県政を停滞させ、事業の発展を阻害するものである。事業者（兵庫県）は、極力その防止に努め、適切な措置を講じなければならない。

２　関係法律と厚労省指針、人事院規則、兵庫県ハラスメント防止指針

(1) 労働施策総合推進法
労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（以下「労働施策総合推進法」という。）は、令和元年に改正され、パワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）に関する規定が設けられた。その第

９章は、パワハラを、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものというと定義づけた。

　そして、事業主に対し、パワハラの発生の防止と解決のために、雇用管理上適切な措置を講じるべきことを定めた。（同法３０条の２第１項）

（2）厚生労働省指針

　厚生労働省は、労働施策総合推進法の改正を受け、令和２年６月、パワハラに関して事業主が雇用管理上講ずべき措置等について、指針（令和２年度厚生労働省告示第５号。以下「厚労省指針」という。）を公表し、事業者にパワハラの防止と発生した場合の適切な解決に尽力を求めた。

（3）人事院規則

　人事院は、労働施策総合推進法の改正を受け、人事院規則１０－１６（令和２年４月１日職職－１４２。以下「人事院規則」という。）を策定し、国家公務員職場におけるパワハラを、「①職務等に関する優越的関係を背景として行われる、②業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、③職員に精神的苦痛若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなものをいうと定義づけた。（同規則第２条）

　そして、各省各庁の長は、職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、パワハラの防止に関し、必要な措置を講ずるとともに、パワハラが行われた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならないとされた（同規則第４条第１項）。

　また、人事院は、同規則に基づき、パワハラを防止し、パワハラに関する問題を解決するために職員が認識すべき事項について、指針を定めることとした（同規則第９条１項）。これに基づき、人事院事務総長は、厚労省指針に上乗せする内容の「パワーハラスメントの防止等）の運用について」と題する指針を策定し、各省庁に通知した（令和２年４月１日職職－１４１。添付資料１０。以下「人事院指針」という。）

（4）兵庫県は、労働施策総合推進法と厚労省指針を受け、人事院指針を参考に、「兵庫県ハラスメント防止指針」（添付資料１１。以下「兵庫県指針」という。）を策定し、パワハラを含めて、ハラスメント全般の防止、排除を目指すとともに、ハラスメントが生じた場合に適切に対応するための措置を講じた。

　兵庫県指針の内容は、下記のとおりであるが、令和６年３月当時、苦情相談手続として、総務部法企画課、人事室職員課、職員相談員、人事課とされ、調査実施も人事課が予定されており、外部の相談窓口は設置されていなかった。

　以下、兵庫県指針の概要を掲載する。

　ア　パワハラの定義

パワハラとは、職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的苦しさは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなものをいう。

イ　基本的な心構え

職員は、パワハラを生じさせないために、次の事項について十分認識しなければならない。

（ア）パワハラは、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害するものであることを理解し、互いの人格を尊重し、パワハラを行ってはならない。

（イ）業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示、指導、調整等はパワハラに該当しない。一方、業務指示等の内容が適切であっても、その手段や態度等が適切でないものは、パワハラになり得る。

（ウ）部下の指導・育成は、上司の役割である。指導に当たっては、相手の性格や能力を充分見極めた上で行うことが求められるとともに、言動の受け止め方、は世代や個人によって異なる可能性があることに留意する必要がある。

（エ）自らの仕事への取組や日頃の振る舞いを顧みながら、他の職員と能動的にコミュニケーションをとることが求められる。

（オ）同一所属の職員間におけるパワハラにだけ留意するのでは不十分である。例えば、職員がその職務に従事する際に接することとなる他所属の職員との関係にも十分留意しなければならない。

（カ）職員以外の者に対しても、パワハラに類する言動を行ってはならない。

ウ　パワハラになり得る言動（例示）

パワハラになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。

（ア）暴力・傷害

① 書類で頭を叩く。

② 部下を殴ったり、蹴ったりする。

③ 相手に物を投げつける。

（イ）暴言・名誉棄損・侮辱

① 人格を否定するような罵詈雑言を浴びせる。

② 他の職員の前で無能なやつだと言ったり、土下座をさせたりする。

③ 相手を罵倒・侮辱するような内容の電子メール等を複数の職員宛てに送信する。

(注)「性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動」は、セクシュアル・ハラスメントに該当するが、職務に関する優越的な関係を背景として行われるこうした言動は、パワハラにも該当する。

（ウ）執拗な非難

① 改善点を具体的に指示することなく、何日間にもわたって繰り返し文書の書き直しを命じる。

② 長時間厳しく叱責し続ける。

（エ）威圧的な行為

① 部下達の前で、書類を何度も激しく机に叩き付ける。

② 自分の意に沿った発言をするまで怒鳴り続けたり、自分のミスを有無を言わさず部下に責任転嫁したりする。

（オ）実現不可能・無駄な業務の強要

① これまで分担して行ってきた大量の業務を未経験の部下に全部押しつけ、期限内に全て処理するよう厳命する。

② 緊急性がないにもかかわらず、毎週のように土曜日や日曜日に出勤することを命じる。

③ 部下に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる。

（カ）仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視

① 気に入らない部下に仕事をさせない。

② 気に入らない部下を無視し、会議にも参加させない。

③ 課員全員に送付する業務連絡のメールを特定の職員にだけ送付しない。

④ 意に沿わない職員を他の職員から隔離する。

（キ）個の侵害

① 個人に委ねられるべき私生活に関する事情について、仕事上の不利益を示唆して干渉する。

② 他人に知られたくない職員本人や家族の個人情報を言いふらす。

(注)（ア）から（キ）までの言動に該当しなくともパワハラとなる場合がある。

３　評価の対象とその基準

(1) 兵庫県は、事業主であるから、労働施策総合推進法の適用を受ける。したがってパワハラに関しては、その発生の防止と適切な解決のために、厚労省指針に準拠して、雇用管理上適切な措置を講じるべき義務がある。

(2) しかし、兵庫県は、官公庁であり、公務職場に特有の問題がある。また、地域のリーダーとして、パワハラの分野においても、一般企業や諸団体に範を示すべき立場にある。

(3) そこで、齋藤知事の言動をパワハラの視点から評価するにあたっては、人事院規則と人事院指針及び兵庫県指針を参考に、その基準に従って判断をすることとした。

(4) なお、人事院規則と人事院指針並びに兵庫県指針は、職員間でのパワハラを念頭

に置いており、前者においては各省庁の長、後者においては首長たる兵庫県知事がパワハラの主体となる場合を想定していない。

　しかし、知事は、組織のトップであり、任命権者として絶大な権力を持つ。また、その言動は、公選された政治家として民意を背景としているので、強い重みを持つ。

　そこで、本調査委員会は、齋藤知事の言動は、知事協議の場や外出先での一過性の出会いの場におけるものであっても、パワハラを構成する場合がある。むしろ、知事が職員よりも圧倒的に強い立場にあること、知事の意用する中心メンバーを除き関係性が構築されておらず、知事と協議やコミュニケーションをとる機会が数少ない状況にある一般職員にとっては、齋藤知事の言動、注意、叱責が非常に重い言葉、精神的負荷を与えると解されるから、その関係性も考慮してパワハラ該当性の評価を行うこととした。

（5）なお、人事院指針及び兵庫県指針が述べるとおり、ある程度厳しい言動であったとしても、業務上必要性があり、かつ、相当な範囲内の行為であれば、パワハラを構成することはない。

　以下、第２で認定した各行為について、これがパワハラに当たるか、当たらないとしても、適切な言動であったか、就業環境（勤務環境）を害することはなかったかを検討する。

４　個々の行為がハラスメントに当たるかについて

（1）考古博物館の件

ア　指導の必要性があったかについて

（ア）齋藤知事は、考古博物館に到着した際、なぜ車止めが設置されているか、X氏らが車止めの設置場所ではなく、博物館の入り口で待機していた理由は何か、事情を聞くことなく、会議開始直前に、その進行を司る者に対し、大きな声で、かつ、強い語勢で、ロジが不適切であると叱責した。

（イ）しかし、車止めが設置されていたのは、埋蔵物を保護するため、車両の通行を禁止する必要があったからで、客観的かつ合理的な理由があった。職員用駐車場をお迎え場所とし、そこから博物館入り口に案内しようとした計画は、ロジとして適正である。

　X氏らが博物館の入り口で待機したのは、偶々、本来のお迎え場所である職員用駐車場に齋藤知事の公用車と同じアルファードが駐車していたからで、やはり合理的な理由があった。

　したがって、この件に関して齋藤知事がX氏らに指導を行う必要性はそもそも存在しない。

（ウ）齋藤知事は、歩行者用通路が歩車道通行禁止であるとは知らされていなかっ

たから、その認識のもとでは、ロジが不適切であると考えた判断は誤っていない、注意・指導は、その判断に基づいて行ったものであるから必要性があると述べる。

（エ）しかし、注意・指導が必要なのは、事情を聞いて初めて判断しうるものである。しかるに、齋藤知事は、公用車が車止めの前で止まると、事情を聞くことなく、X氏らを叱責した。知事が誤った認識に陥ったのは、事情を聞かずに叱責を始めたためである。叱責する前に事情を聞きさえすれば、前提事実にいて認識を誤ることはなかったのであるから、知事の当時の認識に関わりなく、本件については、叱責する、あるいは注意・指導を行うべき客観的な必要はない。齋藤知事の主張は失当である。

イ　相当性の有無

齋藤知事がX氏らを叱責したのは、首長や議会関係者や東播磨地域の諸問題について意見交換する重要な会議の始まる２、３分前である。X氏は、会議全体を司る立場にあり、会議には心を落ち着け、集中して臨む必要があった。その状況を考えれば、会議直前に、大声で、かつ、強い口調で叱責することは、たとえそれが指導の目的であり、本人の認識としては注意をしただけであったとしても、相当性を欠く。

ウ　X氏の認識

X氏は、本件百条委員会において、これまでそのような強い叱責を受けたことはない、部下に対してそのように叱責したこともないとした上で、齋藤知事の言動が社会通念上業務上に必要な範囲内の指導であるとは思わないと述べている。一方で、X氏は、自分自身としては、パワハラとは思っていないという供述も行っている。

しかし、客観的にみれば、齋藤知事とX氏では齋藤知事の立場が圧倒的に強い。両者はそれまでやりとりする機会がほとんどなく、関係性の構築されていない中での出来事であるから、本件百条委員会での証言と本調査委員会における供述のとおり、X氏が齋藤知事の言動に動揺し、精神的に不安や衝撃を受け、業務効率が生じたことは明らかである。業務上必要な指導ではなかったこと、後述するように他の職員の勤務環境を害した面もあることから、X氏が、主観としては、自身にはパワハラに耐性があり、我慢できるものと感じてその旨供述しているとしても、その供述により齋藤知事の当該言動についてのパワハラ認定が否定されるものではない。

エ　本事象が他の職員に与えた影響

この出来事は、幹部職員のみならず、一般職員にも広く伝わった。そして、齋藤知事が庁舎外で行動する際には、不必要な怒りを買わないよう、ロジに気を付けなければならないと職員を委縮させた。なお、相当数の職員は、本来の職務以外

にロジに多大な努力を割かねばならないと感じ、仕事への意欲が低下したと述べている。

エ　判断

　本調査委員会は、以上を総合勘案し、考古博物館における叱責は、そもそも指導の必要性がない上に、相当性を欠く方法で行われたものであり、齋藤知事の言動は、直接の対象であるX氏の精神的に悪影響を与えただけでなく、その事実を広く聞いた職員を委縮させるものであって、X氏及び他の職員の勤務環境を悪化させたものであるから、パワハラに当たると判断する。

（2）アワイチ報道とその後の淡路県民局長への対応について

ア　齋藤知事は、アワイチのモニュメント除幕式について、当時の淡路県民局長を直接に叱責したものではない。他の職員を通じてその旨を伝えさせたという資料も存していない。局長に対して冷淡であったとおり、協議の場で不機嫌な態度で臨むというのは、周囲の者や会議に同席した者の感想であるが、局長本人はそうした認識は有していなかった。

イ　その意味では、本調査委員会は、淡路県民局長への対応そのものをパワハラ認定することはしない。

ウ　しかし、この件をきっかけとして、自分の出事件が報道されると齋藤知事の怒りの対象になるという噂が庁内の一定範囲に広まった。その背景は、知事の了解なしに報道に出るべきでないとの雰囲気を醸成する一助となったことは事実である。

エ　組織が活性化するためには、職員の積極的な行動が求められる。トップである齋藤知事は、できるだけ寛大な態度で職員の行動を受け止め、積極性を阻害せず、むしろ後押しするべき立場にある。本件は齋藤知事の言動が職員の積極性を阻害する方向に働いた点で残念な出来事である。

（3）空飛ぶクルマをめぐる諸問題

ア　齋藤知事は、空飛ぶクルマは企画部が主導して事業を進めたと述べる。しかし、関係する複数の職員の供述によれば、令和４年度当時、これは産業労働部所管の事業であったことは明らかである。しかるに、産業労働部の部長や担当課長は、令和４年１２月ころ、知事協議に入れず、事業の内容や進捗状況の説明は、企画部のＦ氏と服部副知事が行った。産業労働部では、事業について、齋藤知事にどこまで話が通じているか、齋藤知事が了解しているかは、Ｆ氏らを通じて知るしかなく、齋藤知事との間で十分なコミュニケーションを取ることができなかった。これが本件の大きな背景である。

イ　産業労働部は、Ｆ氏経由で齋藤知事は１月２４日に連携協定の締結を行うことで了承していると聞いていた。そこで、その約１週間前に知事協議を行うことを申し入れ、秘書課は、その必要を認めて、同月１６日に知事協議を行う日

程を組んだ。

ウ　読売新聞は、１月１６日、空飛ぶクルマの件を報道したが、これは、産業労働部の要請で行われたものではない。読売新聞は、独自の判断で報道を行ったにすぎない。

エ　しかるに、齋藤知事は、協議に入るや否や、担当職員に対し、事情や説明を聞くことなく、この記載は何なのかと問い詰め、「空クルは知事直轄」、「勝手にやるな」等と厳しい口調で叱責した。そして、２４日の締結式の段取りの説明をさせずに、短時間で協議を終了させた。

オ　知事協議は、秘書課の調整により２日後に再度実施されているから、協議を行う必要のあったことは明らかである。実際、齋藤知事は、その２日後の協議では担当職員の説明を聞き、２４日の締結式の段取り等を了承した。

カ　以上からすれば、１６日の知事協議でのやり取りは、齋藤知事が怒りに任せて職員を議難したものと言わざるを得ない。感情的に怒りをぶつけることは指導ではない。相手がいかんでは無用の反発を招き、その後の事業の進捗にも影響を与えかねない。本調査委員会は、１月１６日の産業労働部の職員に対する齋藤知事の言動は、職員が齋藤知事を無視して勝手に事業を進めようとした事実は認められないことから、そもそも叱責、指導する業務上の必要性はなかったのに行われた叱責であり、理不尽と言うべきものであって、パワハラに当たると判断する。

（4）県立美術館の休館をめぐる件について

ア　県立美術館は、令和７年度開催の万博においてフィールドパビリオンとして利用される予定であったから、令和５年度に最低限のメンテナンスを行う必要があった。上記は、予算として承認され、休館期間が令和５年７月２４日から同年９月８日であることは、美術館のホームページやリーフレットにも記されていた。リーフレットは、同年４月下旬に齋藤知事と兵庫県の幹部に届けられていた。

イ　しかるに、齋藤知事は、美術館が同年７月２０日に上記の期間休館することをプレスリリースしたところ、新聞の電子版でその事実を知り、深夜であるにもかかわらず、同月２１日午前０時４６分、E氏らにチャットを送り、県立美術館が今月から長期休館することは聞いていない、知事が報道で初めて知るのはおかしいとして、翌朝一番に教育長と県民生活部長を知事執務室に呼ぶように指示した。そして、１分後の０時４７分には、「こんなことで県立美術館への予算措置はできません。」とした。

ウ　齋藤知事は、翌７月２１日の知事協議において、教育長に対し、休館の理由やその時期に休館することになった事情を聞くことなく、いきなり、「聞いていない。どうして夏休みに休館するのか。発表が急すぎる。」等と述べて教育長を叱

責した。

教育長は、休館が必要な理由と工事が夏休み期間となった理由、予算として計上され、議論済みであることなどを説明しようとしたが、齋藤知事は、「聞いていない」の一点張りで、聞く耳を持たなかった。そのため、教育長は、「申し訳ございません」と謝罪してその場を逃れることしかできなかった。

エ　県立美術館は、教育委員会の所管である。教育委員会は県から独立した行政委員会であるから、齋藤知事には美術館の休館について指導する権限はない。休館日について、あるいは、休館日のプレスリリースの時期について教育長に指示するのは越権行為である。

オ　その点を踏まえても、県立美術館の休館は合理的な理由に基づく。その期間が夏休みと重なったことには、他の展示等の関係でやむを得ない事情があった。したがって、美術館が休館期間を夏休みに設定したことと、リーフレットその他で周知の上、直前の７月２０日に報道機関に告知したことは、何ら不適切なものではない。そこに指導の必要性は認められない。

カ　齋藤知事は、同月２１日、事情を聞くことなく、最初から教育長を叱責し、教育長が事情を説明しようとしても、その説明を聞こうとしなかった。また、直接ではないが、チャット上で他の職員にも知らしめる形で「こんなことでば県立美術館への予算措置はできません。」と述べて、怒りの程度が強いことを表現し、圧力をかけた。その言動は、極めて不適切である。

キ　本調査委員会は、上記を総合勘案し、教育長に対する齋藤知事の言動は、パワハラに当たると判断する。

ク　なお、齋藤知事は、本件について、深夜、E 氏らに対してチャットを送り、業務を指示するとともに、ネット記事などへの注意が足りない等と述べて叱責した。本調査委員会は、その行為は、E 氏らとの関係でパワハラに当たると思料するが、この点については、チャットの項で述べる。

(5)「SDGs 未来都市」等の選定証授与式の広報をめぐる問題について

ア　兵庫県は、令和５年度、SDGs 未来都市の１つに選定され、万博関連の事業が SDGs モデル事業の１つに選定された。

イ　その選定証の授与式は、令和５年５月２２日（月曜日）、東京で行われたが、NHK やサンテレビ、神戸新聞や時事通信などは、現地取材を行わなかった。

ウ　齋藤知事は、同月１９日（金曜日）の夜１０時０９分、E 氏や F 氏らにチャットを送り、個別に売込みをする等して報道各社が現地取材に来るよう交渉することを求めた。E 氏や F 氏は、指示を受け、２２日、土曜日にもかかわらず、報道各社に当たったが、よい返事を得ることができなかった。E 氏は、仕方なく、授与式び模様は広報課の職員が東京に出張してビデオに収録し、報道各社等に持ち込むことにした。そして、職員に連絡してその段取りを組んだ。

エ　マスコミは、それぞれの社においてニュースバリューの有無とその重要度を判断し、報道するか否かを決める。報道する時期も、他のニュースの状況を見ながら、独自に判断する。
オ　しかし、齋藤知事は、SDGs 未来都市とモデル事業の選定証授与式について、現地に取材に来てその状況を報道するようマスコミ各社と交渉することを、深夜、休日にもかかわらず、強く求めた。これは、マスコミ側の考えるニュースとしての価値、評価の問題を考慮せず、執拗に成果を求めるものであって、実現困難な業務についてする過剰な要求である。したがって、本調査委員会は、本事案を、パワハラに当たると判断する。
カ　なお、齋藤知事は、深夜から土曜日にかけて、E 氏らに対してチャットを送り、業務を指示するとともに、売込みの努力が足りない等と叱責した。本調査委員会は、その行為は、職員の日常生活の侵害という意味でもハラスメントに当たると思料するが、その点については、チャットの項で述べる。

(6) 報道がなされることの事前報告等について
ア　齋藤知事は、第２の２ (5) において認定したとおり、チャットの相手方の職員に対して、
（ア）マイナンバーに関する件において、取材を受けたのにその事実を報告せず、会見前にレクチャーしなかったことは問題である、事前の報告とレクチャーをすべきであったと叱責し、
（イ）豊岡演劇祭について、職員からの報告でなく、報道で日程を知ったこと、日程が決まる前に知事協議を行わなかったことは問題である、連携が取れていない等と叱責し、翌日に知事協議を行うこと、その協議には但馬県民局長も出席させること、局長には事前に、「まったくわかっていない」と伝えて釘を刺しておくことを求め、
（ウ）大阪府から兵庫県内の私立高校に通う生徒の授業料無償化をめぐる問題について、午前中になされた報道を昼食会までに報告しなかったことは問題であると叱責した。
イ　しかし、職員は、すべての報道を即時にチェックできるものではない。チェックできても、そのうちのどれを報告し、どれを報告しないかは、事案の重要度と知事の繁忙度、齋藤知事がその時点で行っている仕事の重要度等によって変わってくる。また、どの情報に緊急性が高いかについては、齋藤知事と職員の判断が一致するとは限らない。判断が一致した場合でも、他の案件に割り込んで知事協議を行えるかは、時と場合による。
ウ　以上を勘案し、本調査委員会は、上記の各案件についての齋藤知事の言動は、いずれも、職員に過大な要求を求め、それができないことへの叱責であり、パワハラに当たると判断する。

なお、付言すると、本調査委員会は、齋藤知事が達成困難な内容も含む水準の高い要求を行ったからといって、それだけでパワハラに当たると認定するものではない。また、要求することを否定するものでもない。ただ、職員が注意や努力をしても結果として齋藤知事の要求どおりにできなかったことについて職員を強く叱責するならば、それは過大な要求と言わざるを得ないことから、パワハラに該当すると認定するものである。さらに言えば、齋藤知事と普段接することのない職員にとっては、知事の叱責は極めて重いものである。齋藤知事との間に一定の関係が構築されている職員であっても、叱責が執拗であったり、短期間に何回も繰り返されたりしたときには、その被る精神的苦痛や負担は大きく、その叱責は、職員の勤務環境を害することは否定できない。よって、上記のとおり認定した次第である。

（7）机を叩いて叱責した行為について

ア　齋藤知事は、令和３年９月７日、尾崎岳西宮産廃海洋計画事業に関して報道がされたことについて、県土整備部の局長と課長を知事室に呼んだ。そして、事情を聞くことなく、いきなり、「県として意思決定していないことを先に出すのはよくない。許さない。」と述べ、机を叩いて叱責した。

イ　しかし、報道は、県が意思決定していないことについてなされたのではない。そこに指導の必要性を認めることはできない。

ウ　また、机を叩く行為は、相手を威圧するものであり、方法として適切を欠く。

エ　当該局長は、本件百条委員会において、机を叩いて叱責されたのは初めてである、指導する必要があったとしても口頭の注意で十分で、机を叩くのは行き過ぎであると感想を述べている。

オ　齋藤知事赴任後約１カ月に生じた本事案に、多くの職員の間で、齋藤知事は気に入らないと机を叩いて怒ると評判になり、伝え聞いた職員の相当数に畏怖と委縮を生んだ。

カ　以上から明らかなとおり、本件は、本来指導の必要のない事案について、机を叩くという相当性を欠く方法で相手を威圧しようとしたものである。その行為は、知事と相手方との間ではいまだ信頼関係が築かれていない時期に行われたという意味でも、相手の職員体に精神的衝撃を与えたことは否定できない。また、その出来事を伝え聞いた職員の相当数は、畏怖し、その勤務環境は悪化した。本調査委員会は、上記の事情を勘案し、本事案はパワハラに当たると判断する。

（8）付箋を投げた行為について

ア　齋藤知事は、片山元副知事と協議した際、２回、付箋を投げた。

イ　片山元副知事は、齋藤知事から見て斜めの場所に座っており、齋藤知事の前にアクリル板が設置されていた。齋藤知事は、アクリル板の方向に付箋を投げたのであり、片山元副知事に向かって投げたものではない。

ウ　投げた付箋は、1回は1枚であり、もう1回は複数枚重なっていたが、分厚いというほどのものではない。
エ　しかし、付箋に厚みがなく、片山元副知事に向けて投げられたものではないとしても、会話中に物を投げる動作をすることは、それ自体が相手を威圧する意味を持つ。
オ　本件について、相手方の片山元副知事は、威圧を受けたとまでは感じていない旨を述べる。確かに、他の職員とは異なり、片山元副知事と齋藤知事とは密接で信頼し合った関係にあり、両者の間ではコミュニケーションの機会が多かったこと等を考えれば、片山元副知事との関係では、その行為をパワハラとまで断定し難い面がある。
カ　しかし、その話を伝え聞いた一般職員との関係は別である。齋藤知事の言動は重大かつある。齋藤知事による威圧的な行為は、周囲の職員を委縮させ、就業環境を悪化させる面を少なからず有している。本調査委員会は、片山元副知事との関係で付箋を投げた行為は、パワハラに当たるとは断定しないが、パワハラの疑いが残ることは指摘しておく。

（9）淡路スポーツチャレンジの件
ア　齋藤知事が分室で著書をとする上で個室を用意することは、セキュリティの観点から有用である。したがって、可能な限り個室を用意するよう求めることは、指導として必要性がある。
イ　齋藤知事は、このとき、個室が用意されていなかったことについて、担当者を直接叱責したものではないが、提供された食品の温度についても、その場で感想を述べたものではない。したがって、注意の仕方も、相当性を欠くとは認められない。
ウ　以上から、本調査委員会は、令和4年10月30日の淡路スポーツチャレンジの件について、齋藤知事にパワハラがあったとは認定しない。
エ　ただし、本件に関わった職員の立場からすれば、問題点についての具体的、明確な指摘を受けたわけではなく、C　氏経由で、個室の用意や食品の温度について齋藤知事が怒っているということを伝えられたのみである。このイベントの業務について改善点があるとしても、齋藤知事側からのあるべき指導は、具体的な改善点の明示や指示で職員が反省点を出し合う機会を持つ等して自主的に改善の方向を打ち出すように指導することである。単に齋藤知事が怒っていることだけを伝えるのでは、職員側からすれば形式的、強迫的に、以後齋藤知事が外出するときは個室を用意することが必ず必要であると認識するにとどまり、創意工夫して次の機会を良いものにしようとする意欲が高まることはなく、むしろ、準備に当たった職員やその噂を聞いた職員が、齋藤知事は事情を聞いてくれないとか、頑張っても理解してもらえない等の感覚を持つことになりかねな

い面がある。
以上のように、本件については、斎藤知事による感想の伝え方、Ｃ氏からの職員への伝達の仕方に配慮が欠けていた点があることは否めない。

(10) ＡＩによるマッチングシステムの件

ア　ＡＩによるマッチングシステムは、それまで手作業で行っていた事業をＡＩに行わせることとしたもので、行財政改革の点でも意義のある事業であった。

イ　同事業は、令和５年度の事業として予算化されていた。担当者らは、側近の幹部から齋藤知事に事情が伝わっていると考えていた。

ウ　しかし、齋藤知事は、令和５年４月１１日、知事秘書に入った担当者を、内容を知らないのに会見で発表すべきか判断できないと一蹴した。そして、説明しようとする担当者らに対し、「なぜ今聞かないといけないのか。今聞いて判断できるわけがない。部長（　　　　　Ｃ　　　　　を指す。）を呼んで来るように。」として、担当者を相手にしなかった。

エ　齋藤知事としては、この案件についてはまだ理解が進んでおらず、どのように進めて行くかを協議してから記者発表をすべきである、齋藤知事との協議が進んでいないのに定例会見の項目に入れるのはおかしいと指摘し、指導したかったものと思われる。

オ　そうだとすると、本件は、空飛ぶクルマの案件と同様、齋藤知事と担当者のコミュニケーションの不足が背景にある問題といえる。

カ　しかし、齋藤知事の言動は、事情を聞き、相手の認識を確認せずに指導が必要と判断し、強い口調で叱責したものであって、適切を欠くと言わざるを得ない。叱責する前に事情を聞いておけば、互いの認識の違いを確認し、齟齬を埋めることができたはずで、そうすればそもそも齋藤知事が行ったような指導をする必要はなかったと考えられる。

　さらに言えば、仮に指導の必要を齋藤知事が感じたとしても、予算化されている事案について、説明を聞くことなく、知らない、なぜ今聞かないといけないのかと述べたり、部長を呼ぶようにして担当者をないがしろにしたしたことは、方法としても相当性を欠く。

キ　この事案も、職員間では噂として広まり、齋藤知事は話を聞いてくれないとして士気の低下を生んだ。また、事業の開始は、本来の予定より１か月遅れた。

ク　本調査委員会は、本案件を、指導の必要性がないのに相当性を欠く方法で行われたもので、職員の士気を低下させ、勤務環境を悪化させたから、パワハラに当たると判断する。

(11) 介護テクノロジー導入・生産性支援センターの件

ア　兵庫県は、介護現場の課題を解消するため、介護テクノロジー導入・生産性支援センターを設立し、令和５年５月から事業を開始することを計画した。同事業

については、令和５年度予算に計上され、議会の承認を受けてもいた。

イ　しかるに、齋藤知事は、令和５年５月１１日の知事協議において、「こんな話は聞いてない。」、「なんで支援センターなんか作っているのか。」と述べ、担当者が予算化されているとして資料を見せても、「こんな資料は知らない。資料に入っていたら知事は全部知っているとは思わないように。」などと述べて、説明を聞くこと自体を拒否した。

ウ　本件も、空飛ぶクルマや、ＡＩマッチングシステムの件と同様、齋藤知事と担当者らとの間にコミュニケーションの不足があり、そのことが背景となって生じた事案である。

エ　しかし、わからないことがあれば、担当者に聞けばよいのであって、事情を聞かずに説明を受けることを拒否するのは適切でない。本件は、事情を聞けば、前提事実を正しく認識できたから、指導を行う必要もなかった案件である。また、仮に指導の必要性があったとしても、事情を聞かずに強い口調で叱責するとは方法としても相当性を欠く。

オ　本件も、一部の職員に、齋藤知事は事情を聞いてくれないとの気分を生み、センター開設が５か月遅れたことも相まって、士気の低下を招いた。

カ　本調査委員会は、本案件を、指導の必要性なく条件について、相当性を欠く方法で対応なされたものであり、職員の士気を低下させ、勤務環境を悪化させたものであることから、パワハラに当たると判断する。

(12)　はばたんペイの件

ア　本件は、職員が準備し、既に発注を終えていたキャンペーン用のうちわについて、齋藤知事が注文を付けたので、知事の顔写真とメッセージを登載した新しいデザインのうちわを追加発注することとなった事案である。齋藤知事は、注文を付ける際に、担当職員の前で舌打ちをし、大きなため息をついた。その影響で、職員の多くは、以後、齋藤知事が関与するポスターなどには齋藤知事の顔写真を入れることが必須であると考えるようになり、そのように対処した。

イ　しかし、追加注文までして齋藤知事のメッセージと顔写真を入れたうちわが必要であったかは、疑問なしとしない。

　齋藤知事から明確にこれらを入れるよう指示があった場合は格別、そうでない場合、齋藤知事のメッセージと顔写真を入れることは当然に必要な業務とは言えないのであるから、その指示のなかった本件においては、これを入れていなかっことは、業務上のミスや懈怠ではない。顔写真とメッセージを入れたいのであれば、齋藤知事からの追加提案、追加要議として協議すればよい話であって、担当者のミスであるかのような指導を行うことは必要ない。

ウ　指導の方法としても、舌打ちをし、ため息をついて相手に考えさせようとすることは、無用に相手を威圧し、委縮効果を生じさせるものであって、相当でない。

エ　本件は、事案発生後短期間で多くの職員の知るところとなった。この事実を伝え聞いた多くの職員は、広報物を作成するときには、齋藤知事の顔写真を入れるか検討が必要になったと感じた。そして、その業務を担当する職員の中には、顔写真を入れなければ叱責される、ないしは機嫌を損ねる可能性があると畏怖する者が現れるようになった。その結果、本来の仕事以外への気遣いをさせ、担当職員を疲弊させた。また、それらの職員の不満と士気の低下を招いた。

オ　本調査委員会は、本件は、業務としての対応にその必要性が必ずしも明らかとは言えない案件について、相当でない方法で問題点を指摘し、職員の不満と士気の低下、末来の業務以外への気遣いを必要ならしめて勤務環境を悪化させたものであり、パワハラに当たると判断する。

(13)　知事であることを特に強調する発言について

ア　令和３年度、知事協議の際に「オレは知事だぞ」とかそれに類する発言があったかについては、ホットラインを通じて情報はあるが、どのような場面で、どのような事態が生じたので、何を改善するために齋藤知事がその発言をしたかを明確にする的確な資料がない。したがって、本調査委員会は、そのときの言動が必要性のないものであったとは認定しない。

イ　しかし、その趣旨の発言を受けたという職員は複数存在する。知事は県民から選挙で選ばれた公人である。職員にとって、自身が知事であることをことさらに強調する発言は、知事は県民の意思を背景にその意思を述べている、ないし行動をしているということを意味する。そのため、「オレは知事だぞ」等の言葉を発せられると、それ以上反論できなくなるし、意見も述べられなくなる。実際、その旨を述べた職員もいた。

ウ　以上から、齋藤知事の自身が知事であることをことさらに強調する発言は、その言動がなされる場面で、言葉を発するときの声の大きさ、トーンによっては、議論や反論を封じる意味を持つものであって、適切を欠く場合があると判断する。具体的な事案が明らかでないので、その発言をパワハラであるとはいえないが、上記イの職員らからの情報に鑑みれば、実際に適切を欠く場面が存在した可能性もあったと判断したことを指摘しておく。

(14)　チャットについて

ア　職員は、心身が健康であって初めて良好な仕事ができる。そのためにはプライベートな時間を持ち、休息することが必要不可欠である。

イ　チャットは、連絡、コミュニケーションツールとして有用である。しかし、いつでも連絡可能なことから、夜間などに連絡が続くと、本来働くべき時間とプライベートな時間の境界が曖昧になり、生活時間の確保に支障が生じる。その結果、働き過ぎが生じたり、そこまで至らなくても、デジタルでつながっていること自体による負荷やストレスで心身への影響が生じたりする懸念がある。チャ

ットは、通知機能があるため、端末の設定でオフにしない限り、メールのように積極的に見ないことにより情報を遮断することができず、その点でも業務で使用するに当たっては、場面や時間帯に応じて一定の配慮が必要となる。

ウ　齋藤知事は、令和５年４月、幹部職員との関係でチャット制度を導入し、その運用を始めた。そして、夜間や休日にも職員にチャットを送り、業務の指示をし、報告を求めた。令和５年４月から同年１２月までの間でみると、その回数は、平日の午後８時以降に行われたやり取りが３８回、土日祝日に行われたやり取りが１６回で、うち７回は、土日祝日にもかかわらず、夜間に行われている。加えて、齋藤知事を含む兵庫県の幹部職員は、台風や豪雨災害、豚熱が発生したときには、上記以外でも夜間、土日祝日に情報の交換などを行った。

チャットによる業務指示水は、その頻度だけをとっても、対象職員を疲弊させるものであったというべきである。

また、緊急性がない齋藤知事発信の夜間や土日のチャットの内容については、一例を挙げると、①人材不足対策の検討について、メンバーとスケジュール、検討内容についての打合せの調整、次の議会（＊チャットの発信が令和５年４月であることから１か月以上先の同年５月１６日以降の議会と思われる。なお、＊以下は本調査委員会による注釈であり、齋藤知事のチャットに記載された文章ではない。以下同じ。）までに立上げの方向感を出しておく必要があることを指示するもの（令和５年４月７日金曜日午後１０時４０分のチャット）、②音楽フェスについて齋藤県政の主要テーマにしていきたいと決定していることを前提に、音楽フェスの所管部局をどうするか、県有施設や救地での音楽フェスの開催予定や誘致の方向性等を整理して打合せを入れること、チャット発信の１か月以上先である令和５年５月２０日の兵庫県内の某音楽フェスの開催に至った経緯や概要について至急レクを入れることと公務として齋藤知事が参加できるかどうかの調整を至急まち部と企画、県民生活部と秘書室で調整するよう指示するもの（令和５年４月９日日曜日午前１１時５４分のチャット）、③クオリティーを確認するため広報の専属写真撮影者がこれまでとった写真をパソコンですべて一覧できるようにしておくこと、チャット当日に撮影した写真（＊プロスポ―ツクラブと県との連携施策時に撮影した写真のようである）の撮り直しを示唆するもの（令和５年４月２２日土曜日午後１０時３７分のチャット）、④「昨日のウクライナの会議での席次レイアウトですが、０点でしたね。広報課を一度よんで、まずは昨日の反省会をしましょう」と職員の仕事の評価を伝え、反省会を指示するもの（令和５年４月２２日土曜日午後１０時４１分のチャット）、⑤前日に説明を受けた令和５年６月以降の生田庁舎でのモデルオフィスのレイアウトについて、「単なる既存の室に机を置いただけのレイアウトは絶対にダメ」、「オフィスデザインのコンセプトなどを入れて、ワクワクする新しい空間をつく

ることが必須」、「私が納得する空間デザインでないとゴーサインは出せません
私がワクワクする空間でないと、職員はワクワクしないし、仕事をしたいと思わ
ない空間では、フリーアドレス化は、かならず失敗します」、「そのうえで、モ
デルオフィススタートについては、メディア発信が大切だということを肝に銘
じておいてください（そのためにも、ワクワクする、世間があっと驚くようなコ
ンセプトやデザインが必須）」と指示するもの（令和５年４月２２日土曜日午後
１１時２７分のチャット）、⑥生成ＡＩを業務上で活用するにあたっての検討と
して、パソコンのマイクロソフトＢｉｎｇの検索機能では既にチャットで回答
生成機能が実装されていることから、どの程度の高機能なのか整理が必要とし
て整理を指示するもの（令和５年５月１３日土曜日午後４時７分のチャット）、
⑦「新聞記事会で、福島が１０連覇したニュースがでてきますが、兵庫は2位のよ
うです。ここ数年の兵庫の順位を確認してもらってよいですか？」と公開されて
いるであろう情報のリサーチを指示するもの（令和５年５月２４日水曜日午後
９時３５分のチャット）（なお、同チャットの約１時間後に秘書広報室長からリサ
ーチ結果を齋藤知事にチャットで報告したところ、同日午後１１時２８分に齋
藤知事から「承知しました。昨年も2位だったようですね。日本酒もそうですが、
今回のような品評会で、日本酒以外も含めて主要なものがどのようなものがあ
るのか、兵庫が高順位の常連のようなものはなにかを整理して、なにかの機会に
数えてもらえるようにしておいてください。ちなみに急いでいません」とチャ
ットが発信されており、その前のチャットも急ぎではなかったことは明らかと
思われる）など、必ずしも休日や夜間に連絡をしなければならない内容のもの
ではなく、翌日以降の平日中の時間帯に連絡、指示すれば足りると思われる、
緊急性の乏しいものが多かった。

エ　齋藤知事は、チャットの運用が始まった直後の令和５年４月１２日、元新県政
推進室の側近職員を中心とする職員らに向け、「私からお願いした案件に関する
作業については、とにかくスピード感を重視すること、こまめに相談することに
留意を。」と発信した。

オ　齋藤知事は、「休暇中ですので、返信はご不要です。」（令和５年４月２３日
の日曜日午後７時０５分のチャット）、「ちなみに急いでいません」（５月２４日午
後１１時２８分のチャット）として返信が不要である旨を注記したこともある。

　しかし、４月２３日のチャットは、急を要する事案について送られたものでな
く、月曜以降にゆっくり対応すればよい性質のものであった。

　一方、５月２４日のチャットは、「午後８時５５分から始まり、チャットが発信
されるまでに、齋藤知事と職員の間では６回チャットのやりとりが交わされて
いる。齋藤知事は、７回目のチャットで翌日の業務指示をした上で、最後に、「ち
なみに急いでいません」と付け加えただけである。しかも、秘書広報室長は、そ

のチャットに対しても、翌日の午前０時１１分に「承知しました。整理します。」と返信している。

「返信不要」、「急いでいない」といったこれらの気遣いの一文がごく一部の夜間や休日に発信されたチャットに記載されていたことについては、裏を返せば、こういった注意書きがない限り、齋藤知事からチャットが発信されれば、「スピード感を重視する」という齋藤知事の令和５年４月１２日のチャットどおり、夜間や休日であっても速やかな返事や対応をしなければならないと職員側が受け止める可能性がある状況、チャットのやり取りであった。

カ　先にいくつかのチャットを紹介したが、齋藤知事がチャットを送るのは、報道で自分の知らないことを知ったとき（県立美術館の休館の件、豊岡鞄関係の件、大阪府から兵庫県内の私立高校に通う高校生の授業料無償化の件など）、行ってほしい業務を思い付いたとき（上記各件のほか、ＳＤＧｓ関係の選定証授与式の報道をめぐる問題など）が多い。

そのチャットが業務指示であった場合、職員は、「すぐに行います」と返信した。叱責の場合には、「申し訳ありません」としてもっぱら謝罪の言葉を述べた。

職員によっては、チャットを受け取った数分後に返信をしているケースも多く見られた。これは、齋藤知事が４月１２日のチャットで「スピード感を重視すること」と述べたこと、幹部職員は、普段の齋藤知事の姿勢がスピード重視、効率重視であるのを知っていたことの反映であると思料される。

キ　チャットには通知機能があり、これをオフにしない限り、齋藤知事が発信したときは、相手に即時に通知される。幹部職員は、齋藤知事から通知があったときにはすぐに対応できるよう、夜間、休日を問わず常にデバイスを身辺に置いていたから、即時に返信できたものである。深夜や休日にまで齋藤知事ないし仕事とつながっており、安心してプライベートな時間を過ごすことができなかった幹部職員（特に、返信や指示された業務を実際に行う立場の職員）の精神的負荷が相当なものであったことは、明白である。

ク　次に、チャットの内容を見ていくと、第２の２の広報関係をめぐる事案の事実認定で述べたもの以外にも職員を叱責するものがかなりある。その中には、ＳＤＧｓの選定証授与式の報道体制整備強要など客観的に見て理不尽なものもあるが、確認できたチャットを見ても、職員が齋藤知事に反論したものやできないと回答した者は乏しく、職員は、齋藤知事の叱責に対し、ただ、申し訳ありませんと反省の弁を述べるばかりである。そして、業務指示に対しては、承知しました、直ちに行いますと指示に従うことを述べるばかりである。

叱責される側からすれば、チャットでの叱責は、話す相手の表情も見えない中、限られた文字数の文字だけのメッセージで伝えられることこら、どの字面のから伝わる叱責の印象は強くなるし、データとして残ること（口頭でのやり取り

のように忘れられない。）チャットの送り先が複数の場合は羞恥心をより強く与え、精神的なダメージが強くなるものである。

ケ　本調査委員会は、齋藤知事の夜間や休日のチャットによる叱責や業務指示は、その対象となる内容が必ずしも緊急性のあるものでなく、夜間や休日ではなく翌登庁時に協議すればよいものが多く、職員の生活時間を無用に侵害している（業務上必要かつ相当な範囲を超える)ばかりでなく、内容的にも過剰の要求、過度の精神的負担を与えるものも相当数あること、齋藤知事という職務上の優位性を背景に行われ、しかも長期間にわたって継続的に繰り返されてきたものであること、チャットの相手方である幹部職員を精神的に疲弊させた(勤務環境を害するものであった）から、一連の行為全体からみてパワハラに当たる点があったと判断する。

(5) 左遷的な人事について。

ア　人事は、任命権者の裁量行為である。

イ　本調査委員会は、兵庫県の業務の全てを知りうるものではなく、個々の人事がどのような必要に基づき、どのような配慮の下に行われたか背景事情にまで遡って評価することはできない。

　したがって、個々の人事が左遷的なものであったかについては、これを判断しない。

ウ　しかし、不公平に見える人事は職員の不満を招く。それは、士気の低下につながり、県政の発展を阻害する。その意味で、多数の者が不公平と感じる人事は、パワハラに当たるか否かは別として、なるべく避けるべきである。

(6) コロコロカードについて

　齋藤知事は、教育長に対し、コロコロカード発行事業に関し、既発行分も含めて小学 1 年生から中学 3 年生まで全学年分の差替えを求めたが、その結果、令和 6 年度は例年に比して約 140 万円もの高額の費用をかけてコロコロカードの差替えが行われた。

　本調査委員会は、コロコロカード発行事業をめぐる齋藤知事の職員への言動、対応は、パワハラには該当しないと考える。しかし、その言動と職員への指示は不適切である。

　本調査委員会は、必要性がなく、県民の利益と関わりのない（そのまま使用でき、使用者である小中学生にとって特に支障もない中で、これまでと運用を異にし、小中学生全員のコロコロンカードを一斉に差し替えることは、齋藤知事の名前をアピールする、あるいは齋藤知事の個人的感情を満足させるためのもと考えざるを得ない）コロコロンカードの全面差替えのために、本来、県民のために使用されるべき兵庫県の予算から、例年に比し約 140 万円もの高額の費用が支出されたことは、県民にとっても不利益な、必要性のない支出であり、問題であると思料する。

５　小括

　以上のとおり、元西播磨県民局長が本件文書中でパワハラとして指摘した事象のうち、①出張先の施設のエントランスが自動車進入禁止のため、２０メートルほど手前で公用車を降り、歩いたことについて、関係職員を大声で叱責した、②自身の知らないことが報道されると、「聞いていない」として担当者を叱責することがある、③知事協議の際、机を叩いて怒った、④幹部職員に対しては、夜間や休日にも、時間にかかわりなくチャットで業務指示を行ったとの諸点については、これをパワハラに当たる事実であると認める。また、本件文書に列挙されていない事実についても、齋藤知事にはパワハラに該当する言動があったこと、ハラスメントとは別の問題であるが、職員に対するその言動によって県民にとって不利益な結果が生じた例（ココロンカードの件）があることが確認された。

１１９

第10章　公益通報などの観点から見た場合の県の対応の問題点について

第１　本件の経緯

　齋藤知事が本件文書に関する情報を入手した後、元西播磨県民局長の懲戒処分に至るまでに県がとった対応の問題点を検討するに当たり、まず、本件の経緯を見ておく。関係者証拠及び関係者のヒアリング結果によりって認められる本件の経緯は、概略、次のとおりである（以下、第10章においては、年の記載は、特に断らない限り令和６年である)。

１　本件文書の配布と齋藤知事の入手

（１）　本件文書は、令和６年３月１２日付けで匿名文書として作成され、国会議員、兵庫県議会議員、マスコミ及び県幹部宛の計１０か所に配布された。

　しかし、同月２７日の齋藤知事の記者会見前には、マスコミ等から県当局に対して本件文書に関する問合せ等はなかった。

（２）齋藤知事は、３月２０日、知人（私人）から本件文書の存在と内容を知らされた。

　齋藤知事は、本件文書を見た時の感想として、本調査委員会の調査においても、「本件文書に県内の企業名や金融機関名などが多数記載され、しかも齋藤知事、片山元副知事をはじめとする一部の県職員の実名が表記され、また、企業等についでは贈収賄等への違法行為があるかのような表現内容になっていたため、一般に流布されると県政に重大な悪影響が出るとの危機感を持った」と語っている。

２　本件文書作成者に関する調査

（１）３月２１日、齋藤知事、片山元副知事とＢ氏、Ｃ氏、Ｄ氏の５人で、本件文書への対応策が協議された。その場では、誰が本件文書を作成したのかも話題になり、文書の内容から自転車に詳しく、しかも、上記メンバーが読めば自分たちを暗に批判しているのではないかと思われるような文章を県ホームページの県民局長だよりに掲載したことなどから、元西播磨県民局長が作成した可能性があるということになった。そのため、まずは元西播磨県民局長の１年分のメール履歴を調査することになり、同日夜、Ｂ氏が人事職職員にその旨を指示した。

　メール調査の対象は、最初は元西播磨県民局長のすであったが、それに協力した可能性のある者として同月２２日にも３人が追加され、翌２３日には更に５人が追加された。

（２）３月２３日には、齋藤知事、片山元副知事、Ｂ氏及びＣ氏が人事当局と対応（文書作成者の調査）について協議した。前日のメールデータ調査により本件文書の作成者が元西播磨県民局長である可能性がかなり高まっており、齋藤知事を交えての協議の後、副知事室でＢ氏、Ｃ氏と人事当局者の４人が協議をした。

この協議は片山元副知事が主導して行われ、メールの内容から元西播磨県民局長ほか２名から事情聴取をすることになった。その方法は、３班体制で、同月２５日午前中に同時に各職場へ行くというもので、担当スタッフへ公用パソコン引上げなどの具体的な段取りが決められた。その現地調査の内容を３月２３日中に人事当局内人事職職員らに口頭で伝えたところ、人事職職員の１人がこれを手控え資料としてまとめた（これが「調査指示書」として報道されたものである。）

（３）３月２５日、西播磨県民局長には片山元副知事と人事職職員が調査に赴いた。元西播磨県民局長は、本件文書を作成したことは認めたが、配布したことは否認した。片山元副知事が「公用パソコンを引き上げさせてもらう」と言った際には、元西播磨県民局長は拒否の態度を示さなかった。パソコンに差し込まれていた私物のＵＳＢメモリは、その場で元西播磨県民局長自身に取り外させた。人事職職員が、調査から県庁への帰路、引き上げた公用パソコンの中身を確認したところ、本件文書と同内容の文書のデータの存することが確認された。

同日午後１時４５分頃、元西播磨県民局長は人事当局に電話をし、「全部自分１人でやった」、「うわさ話を集めて書いただけ」と述べた。

同日夕方、片山元副知事は、人事当局局長に対し、「元西播磨県民局長のパソコンからいろんなデータが出てきた。公用パソコンで作業するような内容ではないものもあるので、懲戒処分を検討する」と話し、「県民局長の職を解いて、総務部付にするよう」指示した。片山元副知事は、齋藤知事にも同様の説明をして了承を得た。

（４）元西播磨県民局長は当時６０歳（定年は６１歳）、３月３１日付けでの退職を希望しており、許可されれば、民間団体に再就職する予定であった。しかし、本件文書の作成・配布行為が発覚したことから、県は、３月２７日付けで、「退職を認めず、県民局長の職を解いて総務部付にする」ことにし、同日、片山元副知事から元西播磨県民局長に上記の辞令を交付した。その際、片山元副知事が「職員として残ってもらい、調査させてもらう」と言ったのに対し、元西播磨県民局長長は「きちんと調査はしてほしい」と返答した。

３月２７日はその後に齋藤知事の記者会見が予定されていたので、人事職は予め、記者から「本日付けで、元西播磨県民局長が異動になった理由は何か」という質問が出た場合の回答として、「県民局長としてふさわしくない行為があり、そのことを本人も認めているため、本日付けで県民局長の職を解くこととした」、「人事職から事前に説明したとおり、現時点においてこれ以上のことを申し上げることはできない」という想定問答を用意した。これに対して、齋藤知事は、記者会見前に片山元副知事とＢ氏を呼んで、「この文書は、名誉毀損で法的に問題のある文書だから、流布しないように注意喚起したい」と言った。そして、自らの考えを発表内容をパソコンで作成して片山元副知事とＢ氏に送信した。ただし、実際の会見においては、片山元副知事らに送信したものとは異なり、「うえ八百」、「公益負

失格」などの発言がなされたので、幹部職員はみな驚いた。この齋藤知事の会見直後に、片山総務部長のもとＢ氏が、発言によってもたらされる混乱を収束する方策として、教育次長としての経験に基づき、齋藤知事に対して、「第三者による調査という方法もある」旨述べたが、齋藤知事からの明言はなく反応はなかった。この点について、齋藤知事は、Ｂ氏から第三者による調査に関する話を聞いていないと述べるが、Ｂ氏の証言は職歴に基づく具体的なものであることや、複数の幹部の証言が一致していることから、Ｂ氏からは上記のような発言があったものと認められる。

その後、上記齋藤知事の記者会見に対ける発言がきっかけで問題が大きく取り上げられるようになり、マスコミが注目するようになった。

（５）人事課では、３月２５日以降、本件文書の真偽と関与者の有無を確認し、元西播磨県民局の事情聴取等が行われた。

同月３１日にSNSで兵庫県議会議員の１人が本件文書の作成配布が公益通報に該当する可能性に触れていたことから、人事課も公益通報保護法との関係を意識するようになり、４月１日、人事課職員が　　　特別弁護士

に公益通報として取り扱う必要性の有無について相談に行った。その際の特別弁護士の回答は、「公益通報の手続がされていないので、公益通報として扱う必要はない」というものであった。

３　４月４日の公益通報後のこと

（１）元西播磨県民局長は、４月４日、庁内の窓口に文書で公益通報をし、それをマスコミに発表した。その具体的な通報内容は、本調査委員会の調査によっても判明しなかったものの、本件文書の各項目のうち、五百旗頭氏に係るものを除いてすべての項目に係る事項に記載されていた。

その当時、人事当局では、公益通報の調査は早くても５月末までかかるだろうとの見通しを立てて、「公益通報の調査結果が出るまでは懲戒処分ができない」と、Ｂ氏、Ｃ氏に進言した。それに対して、Ｃ氏からは、一旦は、「そのスケジュール案で齋藤知事も了解」との返答があったが、４月中旬頃にはマスコミが本件文書に関する報道を連日のよう大きく取り扱うようになり、知事の定例記者会見でもこの話題に時間を割かれてしまうことが増えていったためか、齋藤知事は、「風向きを変えたい」と言って懲戒処分の時期を早めるように指示した（齋藤知事は、この発言をしたことを否定しているが、元副県幹部職員が証言するところであり、その当時齋藤知事が置かれていた状況に照らすと、この職員の証言は信用できる。したがって、齋藤知事からこのような発言があったものと認められる)。

そこで、Ｃ氏は、同月１７日、齋藤知事からの指示として、「４月２４日に懲戒処分を行い、人事当局からも発表するよう」人事課に伝えた。人事課では、特別弁

護士に、懲戒処分を先行することは公益通報との関係で問題がないかを相談したところ、「制度が別なので、懲戒の事実確認をきちんとして、調査の結果懲戒相当になれば、問題はない」との回答を得た。

人事課は、４月２４日に懲戒処分を行うのは調査との関係で日程的に無理であるとして拒んだが、その後もＣ氏を通じて齋藤知事の意向を確認しながら処分時期について検討を重ねていた。その結果、Ｃ氏の「齋藤知事からゴールデンウィーク明けの５月７日でできないかと指示された」との言葉を受けて、記者発表に同席予定の特別弁護士のスケジュールを確認した上で、同月７日に懲戒処分を行い、その後同日に記者発表をすることが決まった。また、翌日８日には齋藤知事の記者会見が行われた。

人事課の調査は、文書内容の真偽を関係職員へのヒアリングを中心に確認するというもので、４月３０日には齋藤知事に事前聴取をし、Ｂ氏、Ｃ氏、人事当局が調査結果を齋藤知事に申告した。懲戒処分の原案は、人事課において作成したが、処分理由（非違行為）が４件あるので、過去の処分事例を踏まえ、それぞれの理由についての量定をした上で、これらを積み上げる方式で全体に対して「停職３月」の処分案を決めた。なお、この処分理由と処分内容の案も、事前に齋藤知事に報告されていた。

（２）上記⑴の処分案を審議するため、５月２日に綱紀委員会が開催された。

その席上、委員から、本件文書に名前の挙がっている　Ｃ　氏が綱紀委員長を務めることは問題がないのかとの質問があったが、Ｃ氏は、「人事当局が調査結果に基づき判断した量定案の妥当性について、委員長として判断するだけであり」旨回答し、そのまま委員長としての職を続けた。また、公益通報の調査結果を待たずに本件文書を誹謗中傷文書と断定して懲戒処分をするのは問題はないのかとの質問には、人事職職員から、「当初、公益通報を行う目的で本件文書を作成・配布したのでなければ、後に公益通報を行ったからといって、当初の文書作成行為が遡って公益通報として保護されるわけでないことは弁護士に確認済みである」との回答がなされた。

４　懲戒処分

県は、綱紀委員会の意見に基づき、５月７日、元西播磨県民局長を「停職３月」の懲戒処分にした。その処分理由は、①非誠時中傷文書（本件文書）の作成・配布行為、②人事データ専用端末の不正利用（人事異動準備時に、特定の職員の顔写真データに関し、業務上の端末を不正に使用利用することにより、個人情報を不正に取得し持出した)、③職務専念義務違反行為（平成２３年から１４年間にわたって、勤務時間中に計２００時間程度、多い月で１日３時間、公用パソコンを使用して業務と関係ない私的な文書を多数作成した)、④ハラスメント行為（令和４年５月、次長級職員に対し

てハラスメント行為を行い、著しい精神的な苦痛を与えた）というもので、そのうちの②から④の理由３件は、３月２５日に引き上げた公用パソコン内のデータから判明したものであった。

５　４月４日の公益通報の調査結果

　公益通報を担当する企画部県政改革課では、「兵庫県職員公益通報制度実施要綱」に則って手続きを行い、関係者への聞き取りなどの調査を進めていったが、秘密性を重視する制度の立て付けどおりに、課室での進捗状況について、人事課との間での情報共有はなかった。

　公益通報に関する調査は通報直後から進められ、７月中旬に齋藤知事に調査結果等が報告され、その後是正措置等対応案の作成を検討しているうちに、齋藤知事が失職することので出来事があった。そのため、調査結果と是正措置の公表は、１２月１１日となった。

　なお、調査結果の内容は、企業などからの贈答品の受領については、慣例で職員ら個人の判断で委ねられてきたとする一方、齋藤知事のパワハラ疑惑については、強く叱られた職員はいたが、パワハラの確証は得られなかったというものであった。そして、是正措置として、前者については、齋藤知事も特別職も対象としたガイドラインの策定が、後者については、齋藤知事や幹部層のハラスメント研修の充実がそれぞれ提言された。

　県では、改善策として、まず、県職員が公益通報できる外部窓口を１２月１６日から県内の弁護士事務所に置くことにしたほか、上記提言を受けて、物品受領ルールの明確化（財務規則の改正とガイドラインの策定）や、組織マネジメント力向上特別研修の実施などの改善策を探ることにした。

第２　公益通報保護法とその関連法規等

１　本件では、元西播磨県民局長が自身で作成した本件文書を外部機関（マスコミ等）に配布し、さらに、４月４日に本件文書とほぼ同じ項目を内容とする文書により県に内部公益通報をしたことから、本件文書を入手した後の県の対応をめぐって、「公益通報者保護法」（以下「保護法」という。）及び「公益通報者保護法第１１条第１項及び第２項に基づき事業者がとるべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針」（令和３年内閣府告示第１１８号、以下「指針」という。）の適用と解釈が問題になる。そこで、以下では、まず、保護法及び指針の各規定とその趣旨について説明をしておく。

　まず、兵庫県にはは、独自の公益通報制度が設けられており、その実施に関して「兵庫県職員公益通報制度実施要綱」が定められているので、本件に関連する範囲で、併せて説明をする。

2　保護法

（1）目的

保護法は、事業者の法令違反行為を内部や外部に通報した労働者・退職者・役員などを保護する法律であり、公益通報者の保護を図るとともに、国民の生命、身体、財産その他の利益の保護に関わる法令の規定の遵守を図り、もって国民生活の安定及び社会経済の健全な発展に資することを目的とする（1条)。

（2）公益通報の定義

保護法にいう「公益通報」とは、労働者・退職者・役員などが、不正の目的ではなく、役務提供先における、「通報対象事実」が生じ、又はまさに生じようとしている旨を、役務提供先、行政機関、又は発生・被害拡大防止に必要な者に通報することである（2条1項参照)。

なお、「通報対象事実」とは、国民の生活・身体・財産等の保護に関する法令（約500本）が規定する刑事罰又は過料が課せられる行為等である（2条3項参照)。

（3）1号通報、2号通報、3号通報（3条、6条）

保護法によって保護される通報については、通報先の違いによる区別があり、3条と6条に規定される号の番号によって、次のとおり。1号通報、2号通報、3号通報と呼ばれることがある。そこで、以下においても、この通報で論じることとする。なお、2号通報は、本件においては問題とならないので、必要のない限り省略する。

ア　1号通報

当該役務提供先等に対する公益通報

イ　2号通報

当該通報対象事実について処分又は勧告等をする権限を有する行政機関等に対する公益通報

ウ　3号通報

その者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生又はこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者（報道機関等）に対する公益通報

（4）不利益取扱いが禁止されるための保護要件（5条、3条）

保護法5条では、公益通報者が3条各号に定める公益通報をしたことを理由として、当該公益通報者に対して、降格、減給等の不利益な取扱いをすることを禁止している。

そして、同条が引用する3条各号では、それぞれ公益通報の保護要件を定めているところ、下記イの3号通報にいう、「通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由があること」を「真実相当性」という。

ア　１号通報

　通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると思料する場合

イ　３号通報

　保護法３条３号は、次のような規定になっている。　　　　　（保護法抜粋）

> 第３条
> ３号　通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由があり、かつ、次のいずれかに該当する場合　その者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生又はこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者に対する公益通報
> イ　前２号に定める公益通報をすれば解雇その他不利益な取扱いを受けると信ずるに足りる相当の理由がある場合
> ロ　第１号に定める公益通報をすれば当該通報対象事実に係る証拠が隠滅され、偽造され、又は変造されるおそれがあると信ずるに足りる相当の理由がある場合
> ハ　第１号に定める公益通報をすれば、役務提供先が、当該公益通報者について知り得た事項を、当該公益通報者を特定させるものであることを知りながら、正当な理由がなくて漏らすと信ずるに足りる相当の理由がある場合
> 以下略

(5) 事業者がとるべき措置（１１条）

　保護法１１条は、事業者に対して、公益通報対応業務に従事する者を定めること、公益通報者の保護を図るとともに、公益通報の内容の活用により国民の生命、身体、財産その他の利益の保護に関わる法令の規定の遵守を図るため、適切に対応するために必要な体制の整備を行うことを義務づけている（１項、２項)。

　ただし、事業者がとるべき措置の具体的な内容については、各事業者の事業や組織の実情に応じて異なることから、あらゆる業種の事業者を対象としている保護法で一律に規定することには困難である。そこで、上記義務に関して公益通報者の保護に関する事務の主任大臣である内閣総理大臣が指針を定めることとした（４項)。

(6) 県への適用（９条）

　保護法９条は、その前段において、「一般職の地方公務員に対する免職その他の不利益な取扱いの禁止については、第３条から第５条までの規定にかかわらず、地方公務員法の定めるところによる」とする一方、後段において、「地方公共団体は、第３条各号に定める公益通報をしたことを理由として一般職の地方公務員に対して免職その他不利益な取扱いがされることのないよう、地方公務員法の規定を適用しなければならない」とする。

したがって、一般職の地方公務員については、保護法３条から５条の規定は直接適用されないが、地方公共団体は、同法９条後段により、第３条各号に定める公益通報をしたことを理由として免職その他の不利益な取扱いをすることを許されないから、一般職の地方公務員も、保護法９条後段を通じ、同法３条から５条の規定と同内容の保護を受けることになる。そこで、以下においては、保護法３条から５条の規定が問題となる場合、一般職の地方公務員には上記条文の適用がないことについて断りをすることなく、その条文の問題としてこれを論じることとする。

なお、保護法第１１条については、一般職の地方公務員の適用を除外しないことのため、１１条にある公益通報者の保護及び事業者の取るべき措置（体制整備義務等）については、民間事業者だけでなく、地方公共団体と一般職地方公務員の関係でも直接適用される。

３　指針

（1）指針とその解釈の位置づけ

ア　指針について

前述のように、保護法１１条４項が定める事業者がとるべき措置の具体的な内容を保護法で一律に規定することは困難であることから、公益通報者保護業務を所掌する主任である内閣総理大臣が保護法１１条４項に基づいて指針を定めたのであり、保護法の一部を指針の形で補成しているため、いわゆる法定指針に当たる。

この点につき、消費者庁は、県議会からの質問に対して、指針は法令の一部であると回答しており、指針に違反する行為はすなわち法令に違反する行為であることは明らかである。

指針の解釈について

指針の策定に当たって設置された「公益通報者保護法に基づく指針等に関する検討会」の報告書では、指針の策定に加えて、事業者が指針に沿った対応を取るに当たり参考となる考え方や、想定される具体的取組事項等を示す解説を作成することを提言していた。そこで、消費者庁は、令和３年１０月、「公益通報者保護法に基づく指針」（令和３年内閣府告示第１１８号）の解説（以下「指針の解説」という。）を公表した。

そのため、指針の解説は、法規そのものではないが、いわば政府の公的解釈であり、問題となる各事案に即して指針の規定を解釈する上で重要な意味を持つ。

（2）公益通報者を保護する体制の整備（指針第４の２）

ア　指針の規定

次のとおり定められている。

本件で直接に関係するのは第４の２であるが、下記のとおり、その１は「内部

公益通報受付窓口」、３は「内部公益通報対応体制」という文言を用いているのに対し、２では「公益通報者」として内部公益通報に限定しない文言が用いられている。また、同指針「第２　用語の説明」では、「公益通報」とは保護法２条１項に定める「公益通報」をいい、内部公益通報（１号通報）だけでなく外部公益通報（２号、３号通報）を含むと記されており、「公益通報者」とは保護法２条２項に定める「公益通報者」をいい、公益通報をした者をいうとされている。さらに、範囲外共有の禁止、通報者の探索については、３号通報につき保護要件を具備していることを要件とする定めは、保護法にも指針にも存在しない。したがって、３号通報の範囲外共有の防止、通報者の探索については、３号通報該当性があれば、保護要件の有無にかかわらず禁止されていると解するのが相当である。　　（指針抜粋）

第４　内部公益通報対応体制の整備その他の必要な措置（法第１１条第２項関係）

１　事業者は、部門横断的な公益通報対応業務を行う体制の整備として、次の措置をとらなければならない。

（１）略

（２）組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置
内部公益通報受付窓口において受け付ける内部公益通報に係る公益通報対応業務について、組織の長その他幹部に関係する事案については、これらの者からの独立性を確保する措置をとる。

（３）略

（４）公益通報対応業務における利益相反の排除に関する措置
内部公益通報受付窓口において受け付けられた内部公益通報に関し行われる公益通報対応業務について、事案に関係する者を公益通報対応業務に関与させない措置をとる。

２　事業者は、公益通報者を保護する体制の整備として、次の措置をとらなければならない。

（１）不利益な取扱いの防止に関する措置

イ　事業者の労働者及び役員等が不利益な取扱いを行うことを防ぐための措置をとるとともに、公益通報者が不利益な取扱いを受けていないかを把握する措置をとり、不利益な取扱いを把握した場合には、適切な救済・回復の措置をとる。

ロ　不利益な取扱いが行われた場合に、当該行為を行った労働者及び役員等に対して、行為態様、被害の程度、その他情状等の諸般の事情を考慮して、懲戒処分その他適切な措置をとる。

（２）範囲外共有等の防止に関する措置

イ　事業者の労働者及び役員等が範囲外共有を行うことを防ぐための措置をと

り、範囲外共有が行われた場合には、適切な救済・回復の措置をとる。
ロ　事業者の労働者及び役員等が、公益通報者を特定した上でなければ必要性の高い調査が実施できないなどのやむを得ない場合を除いて、通報者の探索を行うことを防ぐための措置をとる。
ハ　範囲外共有や通報者の探索が行われた場合に、当該行為を行った労働者及び役員等に対して、行為態様、被害の程度、その他情状等の諸般の事情を考慮して、懲戒処分その他適切な措置をとる。
3　事業者は、内部公益通報対応体制を実効的に機能させるための措置として、次の措置をとらなければならない。
以下略

イ　３号通報への適用について
（ア）指針の解釈には、次の記載があり、指針第４の２に関して、いわゆる１号通報（内部公益通報）だけでなく、２号通報及び３号通報（外部公益通報）についても、不利益な取扱いの防止、範囲外共有や通報者探索の防止の必要があることが記載されている。
（指針の解釈「第３」Ⅱ２⑴③ 抜粋）

法第２条に定める「処分等の権限を有する行政機関」や「その者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生又はこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者」に対して公益通報をする者についても、同様に不利益な取扱いが防止される必要があるほか、範囲外共有や通報者の探索も防止される必要がある。

（イ）この点につき、指針第４の表題が「内部公益通報対応体制の整備その他の必要な措置」となっていることから、指針第４の全体が内部公益通報のみを対象としているようにみえることを指摘する者もある。
しかし、第４の１と３はその文言上も内容としても１号通報を対象としたものであると解されるが、同２については、１号通報者に限定しない「公益通報者」という表現がなされていることや、上記（ア）の指針の解釈の記載に照らし、１号通報のみならず３号通報をも対象とする規定であることは明らかである。

４　兵庫県職員公益通報制度実施要綱
県では、保護法の趣旨に即し、県職員等からの業務遂行等に当たって知り得た法令違反、職務上の義務違反等についての通報を処理する制度の実施に関し、必要な事項を定めることにより、法令遵守の徹底を図り、もって県民の公益の保護に資することに、組織の活性化及び健全化を図り、より透明で公正な県政と信頼される県政を推進

することを目的として、「兵庫県職員公益通報制度実施要綱」が定められている（添付資料 12、13)。

　同要綱は、保護法に基づき公益通報に対応するための窓口の設置、調査の実施や通報者の保護などについて定めたものである。なお、通報対象事実については、保護法よりも拡大し、刑事罰又は過料の課せられる行為に限定せず、①法令違反の事実、②職務上の義務違反の事実、③前 2 号に準ずるものとして、県政を推進するに当たり県民の信頼を損なうおそれのある事実とされている。

第 3　本件文書の作成・配布行為に対する兵庫県の対応の適否

１　序

（1）元西播磨県民局長の行為のうち、公益通報と評価される可能性があるのは、次の３つである。

ア　令和 6 年 3 月 12 日付けで本件文書を作成し、そのころ、国会議員、兵庫県議会議員、マスコミ及び兵庫県警本部の計 10 か所に配布した行為（以下「本件文書の作成・配布行為」という。）

イ　同月 4 月 4 日、兵庫県職員公益通報制度実施要綱に基づき、庁内の窓口に公 公益通報であるとして文書を提出した行為（以下「本件内部通報」という。）

（2）上記に対する兵庫県の対応として問題となるのは、次の諸点である。

ア　本件文書において問題とされた当事者がその後の対応に関与した点

イ　令和 6 年 3 月 21 日から同月 25 日までに行われた本件文書を作成し配布した者を探索した行為（以下「本件通報者探索行為」という。）

ウ　令和 6 年 3 月 27 日付けで元西播磨県民局長に対し、同月 31 日をもっての退職を認めず、県民局長の職を解いて総務部付とした行為（以下「本件 3 月 27 日付け人事」という。）

エ　令和 6 年 5 月 7 日、元西播磨県民局長に対し、本件文書の作成・配布行為を含め、停職 3 か月の懲戒処分を行った行為（以下「本件懲戒処分」という。）

（3）そこで、第 3 においては、①本件文書の作成・配布行為が公益通報（3 号通報）と評価しうるか、②本件通報者探索行為は適法か、③本件 3 月 27 日付け人事を行ったことは適法か、④本件懲戒処分は適法なものとして有効かを検討する。

　片山元副知事への要職行為については、4 月 4 日の本件内部通報に先んじて、これを独自に内部公益通報として扱うべきかとの問題があるが、この点については第 4 で、本件内部通報に係る問題については第 5 で、必要に応じ、論じることとする。

２　本件文書の作成・配布行為の公益通報該当性

本件文書は、マスコミ等に配布されたものであって、庁内の窓口に内部公益通報されたものではない。そこで、まず、その行為が３号通報として保護の対象となる公益通報に該当するかを検討する。元西播磨県民局長は、兵庫県に勤務する一般職の地方公務員（労働者）であるから、保護法において適用されるのは、２条のほかには、３条、５条、９条後段及び１１条である。

（１）通報対象事実要件充足の有無

ア　本件行為が公益通報に該当するためには、まず、保護法２条３項の「通報対象事実」（通報の対象となる法令違反行為）の要件を充たしていることが必要である。

保護法２条３項は、通報対象事実を、一定の法令違反行為（保護法や政令で定められた法律に違反する犯罪行為若しくは過料対象行為、又は最終的に刑罰若しくは過料につながる行為）に該当する事実に限定している。文書に通報対象事実が記載されているかの判断は、文書内容自体から行うとされているが、現実の通報においては、通報の時点では抽象的な内容や事実を伝えることにとどまることが多いことに照らすと、問題となる犯罪行為等の構成要件のすべてを伝えていなければ公益通報に該当しないというのは社会通念上相当ではない。構成要件の一部を主張していればよいと解するのが相当である。

イ　そこで、本件の場合、本件文書の記載内容自体に犯罪行為、すなわち刑法違反（横領罪、背任罪、暴行罪、傷害罪等）になり得る事実の記載があるかどうかが問題となる。

本件文書の７項目をそれぞれ順に見ていくと、事項１（ひょうご震災記念２１世紀研究機関の人事をめぐる問題）、事項２（令和３年７月に実施された兵庫県知事選挙をめぐる問題）、事項３（令和７年施行予定であった兵庫県庁知事選挙の事前運動をめぐる問題）及び事項５（令和５年７月に開催された政治資金パーティーをめぐる問題）は、いずれも通報対象となる法律に違反する事実を含んでいないから、保護法の「通報対象事実」ではない。

これに対し、事項４（贈答品に係る問題）のうち例１～４のコーヒーメーカー、ロードバイク、ゴルフのアイアンセット及びスポーツウェアに関する各記載内容は、その文面上に、県の利害関係者から齋藤知事個人への贈呈であること、「見返り」、「贈収賄」や「特定企業との癒着」という表現があることから、刑法の贈収賄罪が問題になることを指摘している。

また、事項６（令和５年１１月に実施されたプロ野球球団優勝パレードをめぐる問題）は、「信用金庫への県補助金を増額し、それを募金としてキックバック」の事実が記載されていて、その文面上から、刑法の背任罪が問題になることを指摘している。

さらに、事項７（職員に対する言動がないし対応の適否）について検討すると、保護法２条３項の別表上、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（いわゆるパワハラ防止法）」が通報対象となる法律として挙がっているところ、パワハラ防止法は、現時点で刑罰規定又は過料規定がある法律ではない。しかし、本件文書の事項７の末尾には、「これからますます病む職員が出てくると思われる」とか、「（職員からの訴えがあれば）脅行罪、傷害罪」との記載があり、調査をすれば、刑法の暴行罪、傷害罪等が成立するほどの問題性の大きいパワハラ行為が顕在化する可能性が指摘されている。

したがって、本件文書の記載内容のうち、事項４、同６及び同７は、３号通報の「通報対象事実」の要件を充たしている。

ウ　多数の通報内容が１通の文書に記載されている場合の取扱い

本件では、本件文書に記載されている７項目のうち、３項目は「通報対象事実」に当たるが、残る４つの事項は、これに当たらない。

このように１通の文書中に複数の項目があり、通報対象事実に該当する部分とそうでない部分がある場合、これらを一体的に１つの通報として扱うか、文書中の通報対象事実に言及した部分のみを通報事実毎に個別の通報として取り扱うべきかを検討する。

通報対象事実は、それぞれ個別に扱うのが基本である。しかし、１通の文書中に通報対象事実に該当する部分と該当しない部分が混在している場合、該当しない事項について通報者の探索を許せば、結局、本来は探索が許されない事項についても通報者が特定されることになる。仮に通報対象事実が１つだけで他の事項すべてが非該当事項であった場合でも、通報者を保護し、法令の遵守を図るという保護法の趣旨とその目的に鑑みれば、保護法は通報者の探索を禁じていると解するのが相当である。

他方、解雇の効力や不利益取扱い禁止の局面においては、通報対象事実に該当する事項だけを保護すれば保護法の目的は達成することができる。

したがって、１通の文書中に通報対象事実に該当する事項と該当しない事項が混在している場合、事業者は、文書に記載されている事項のいずれについても通報者の探索は許されないが、不利益取扱いについては、個別に対応することができると解するのが相当である。

エ　以上より、本件文書での７項目の記載のうち３項目がその要件を充たすことから、本報告書では、事項ごとに個別に対応を考慮することとし、本件文書の事項４と事項６及び事項７について３号通報がなされたものとして、その取扱いを検討することとする。

（２）「不正の目的」について

ア　保護法２条１項は、「不正の利益を得る目的、他人に損害を加える目的その他の不正の目的でなく、通報すること」を公益通報該当性の要件といている。

（ア）「不正の利益を得る目的」とは、公序良俗に反する形で自己又は他人の利益を図る目的をいい、「他人に損害を加える目的」とは、他の従業員その他の他人に対して、社会通念上通報のために必要かつ相当な限度内ととまらない財産上の損害、信用の失墜その他の有形無形の損害を加える目的をいうと解される。

なお、「不正の目的でない」というためには、上記のような「不正の利益を得る目的」や「他人に損害を加える目的」での通報と認められなければ足り、専ら公益を図る目的の通報と認められることまで要するものではない。事業者に対する反感などの公益を図る目的以外の目的が併存していても、それだけでは同項にいう「不正の目的」であるとはいえないというべきである。

（イ）「不正の目的」の有無を判断するための資料については、これを通報文書そのものに限定すべきとする考え方もある。しかし、当初は「不正の目的」がないと考えられた場合であっても、調査を進めたところ、後に発見された資料によって「不正の目的」が判明することもあり得る。そうだとすれば、判断資料は通報文書だけに限定する必要はない。後に発見されたものも判断の資料とすることは許されると解するのが相当である。

（ウ）（イ）の考え方によれば、判断時期は、通報時に限定する必要はない。当初は「不正の目的」がないとされる場合であっても、後に発見された資料を総合し、その時点で改めて「不正の目的」の有無を判断することは可能であるとするのが相当である。

イ　本件文書作成の目的ないし意図

（ア）元西播磨県民局長が４月４日にほぼ同じ文書内容で県の窓口に公益通報をしていることや、同月１日マスコミに送付した文書及び本件百条委員会に提出した陳述書の各内容（今の県政運営に対する不信感、将来に対する不安感、頑張って働いている職員らの将来を思っての行動である旨記載されている）からは、元西播磨県民局長が本件文書を作成・配布した目的は、当時の県職員内部で話題になっていた齋藤知事や片山元副知事ら側近幹部職員の言動に対する不平不満や不信感を代弁し、反省すべき点を改めてもらい、風通しのよい県政にするようにとの願いを込めたものであったと考えることができる。

他方で、令和６年１・２月に県のホームページに掲載された西播磨県民局長名のメッセージの内容や本件で引き上げられた公用パソコン内に存した別のデータ内容に加え、本件文書が齋藤知事や片山元副知事ら側近幹部職員に対して投げかけている表現内容などに照らすと、元西播磨県民局長の齋藤知事や片山元副知事ら側近幹部職員に対する強い不満や批判的な態度が窺われ、

齋藤知事らの失脚や信用失墜を望む感情があったと考えることもできる。

（イ）以上により、本件文書は、公益目的はあるが、齋藤知事や、片山元副知事及びその他の幹部職員に対しての複雑な感情に基づいても作成され、配布されたものと認められる。そこで、本件文書の作成・配布行為については、「不正の目的」がなかったということが次に問題になる。

まず、「不正の利益を得る目的」について検討すると、元西播磨県民局長が令和６年３月末での退職を希望し、民間団体への再就職も決まっていたことから、本件文書内容を流布させることで「不正の利益を得る」ということは考えにくい。したがって、「不正の利益を得る目的」があったとは認められない。

次に、「他人に損害を与える目的」については、確かに、本件文書の文面からは、これを作成・配布することで齋藤知事らの信用が低下する効果を望む感情も窺える。しかし、上記の本件文書作成・配布当時の同局長の退職をめぐる状況に照らすと、将来的に何らかの影響力を行使して、実際に齋藤知事や県の幹部職員らを失脚させる目的があったとまでに認めることができない。また、本件文書末尾に「関係者の名誉を毀損することが目的ではないので、取り扱いに配慮するように」と本件文書の取扱いについても注意を促す記載があることに照らすと、本件文書に記載された企業、金融機関や県の外郭団体等に損害を与える目的があったとも認めがたい。

ウ　県は、齋藤知事が本件文書を知人から入手したことをきっかけに始まった初期の調査段階では、保護法を全く意識せずに、本件文書を「名誉毀損の怪文書」であるとして対応した。また、保護法との関係が意識され始めた４月１日以降は、元西播磨県民局長の公用パソコン内に存在した別のデータ内容も勘案して、「政権転覆をねらう不正の目的あり」との理由で、３号通報には当たらないものとして取り扱った。

確かに、本件文書中には齋藤知事や片山元副知事らを揶揄するような表現があり、公用パソコン内に存在したデータ中には、「政権転覆」といった文言もあった。しかし、当時元西播磨県民局長が退職間近であったこと等に照らすと、それは単に空想上のものであって、実行に移す意図までを窺うことはできない。また、本件文書の配付先は１０か所に限定され、その中に県警本部が含まれていたことや、上記のとおり、取扱いに注意してほしいとの注記がなされていることからは、直ちにこの文書内容を広く流布して県政を混乱に陥れようとする不当な意図を看取することができない。現に、３月２７日の齋藤知事の記者会見までは、本件文書の存在は世間の注目を集めていなかったし、それによる県政の混乱もなかった。

エ　以上の考察からは、本件文書の配布が「不正の目的」でなされたものと評価することはできない。本件文書の作成・配布行為は、３号通報に該当する。

3　齋藤知事と片山元副知事ら利害関係者が関与したことの適否

(1)　前節のとおり、指針第４の１は、保護法第１１条４項の委任を受け、内部公益通報対応体制の整備その他について、その(2)において、組織の長その他幹部に関係する事案について、これらの者からの独立性を確保する措置を、その(4)において、事案に関係する者を公益通報対応業務に関与させない措置をそれぞれとるべきことを定めている。

(2)　これに対し、３号通報については、保護法にも指針にも、利害関係のある者の調査関与を禁じる明文の規定はない。

しかし、本件のように３号通報該当性のある本件文書の作成・配布行為を職然に事業者である県が知った場合でも、文書内容に利害関係のある者が調査をしてはならないことは、保護法及び指針が実現しようとする通報者保護の観点、適正手続保障の観点から明らかである。

本件では、齋藤知事が３月２０日に本件文書を入手した後、翌２１日に、共に本件文書に名前が挙がった片山元副知事、Ｂ氏、Ｃ氏、Ｄ氏と対応策を協議し、本件文書の作成者と配布者の特定作業、すなわち通報者探索を行うこととした。それが、本件における県の対応のスタートだったのであるが、上記利害関係のある者が揃って対応策を協議したために、各々が自身の指揮されている事項を否定し合う会話の中で、本件文書を「核心部分が真実でない怪文書」と決め付け、公益通報者保護法の適用可能性に思い至らず、通報者の探索へと至ることになった。このように、県が措置の方向性を見誤った原因は、利害関係のある者の関与にこあると言うべきである。これら利害関係のある者の関与は、その後も、人事課による調査及び懲戒処分手続を進める過程で様々な指示をし、綱紀委員会審議、そして最終的に懲戒処分に至るまで続いた。このように、本件文書内容に関係のある者が調査を指示し、処分決定過程にも関与したことで、懲戒処分の公正さを疑わせる事態を招いたのである。

この点における県の対応は、法律及び指針の趣旨に反するものであって、極めて不当であったことを強く指摘しておく。

4　本件通報者探索行為の適法性

(1)　メール調査と元西播磨県民局長らへの事情聴取について

前述のとおり、３号通報者を含め、公益通報者であるかでの通報者の探索は、「公益通報者を特定した上でなければ必要性の高い調査が実施できないなどのやむを得ない場合」を除き、してはならないというのが保護法及び指針の定めである。

県は、本件文書の作成者を特定するために、３月２２日のメール調査から始まって、３月２５日には西播磨県民局に赴き、元同局長らへ事情聴取をするなどし

ているので、これらの行為が「通報者の探索をしてはならない」という保護法及び指針に照らして、違法であったか否かを以下検討する。

イ　この点、指針第４の２⑵ロは、上記のとおり、通報者探索禁止の例外を認めているが、どのような場合にこの例外に当たるのかが問題となる。

そこで検討すると、通報者探索の禁止については、指針の解説においてもそのための体制整備として「通報者の探索は行ってはならない行為であって懲戒処分その他の措置の対象となることを定め、その旨を教育・周知すること」が例示されるなど、保護法及び指針が極めてこれを禁止していることは明らかである。

このことからすれば、指針がその例外を定めたのは、公益通報の実効性を確保するためであると考えるのが自然であり、公益通報該当性を否定し、その保護範囲を狭める方向での解釈を採用するべきではない。すなわち、「公益通報者を特定した上でなければ必要性の高い調査が実施できないなどのやむを得ない場合」とは、公益通報としてこれを取り上げ、通報を実効あらしめるために必要不可欠な極めて例外的な場合として想定されているものであり、例えば、匿名で公益通報が寄せられ、通報対象事実は記載されているものの、役務提供先が不明であるため、調査ができない場合などの特別な事情がある場合に限られると解するのが相当である。

ウ　本件で、齋藤知事は本調査委員会によるヒアリングの際、３月２１日に「通報者の探索」を命じた理由を、本件文書には、自分たちへの誹謗中傷のほか、関係企業や職員らの実名を記して名誉毀損、信用毀損等がなされていたために、それ以上の拡大を阻止し、再び同様の告発文が頒布されないよう抑止する必要があり、迅速な通報者らの特定が必要な緊急性があったためと説明している。

しかし、齋藤知事の説明うる上記理由は、本件文書配布による影響をできる限り抑止しようとするのに他ならない。本件文書の作成配布が３号通報として公益通報に該当する以上、かかる理由による通報者探索は、保護法１１条４項及び指針第４の２の公益通報者保護の趣旨に反するものであり、通報者探索禁止の例外として指針第４の２⑵ロが規定する「やむを得ない場合」に当たるということはできない。

エ　以上、片山元副知事ら県職員が齋藤知事の指示に基づいて通報者の探索をしたことは、保護法及びその委任を受けた指針第４の２⑵ロ違反する行為であって、違法である。

⑵ 公用パソコンの引上げ行為について

県は通報者探索のための調査をする過程で、片山元副知事らが３月２５日西播磨県民局に赴いた際に、元同局長の公用パソコンを引き上げた行為については、それが違法な通報者探索の行為の一環として行われており、まさに本件文書による通報者特定のための証拠を得ることが目的であったと推認できる。

したがって、片山元副知事らのこの行為は、県が所有し、管理権限を有する公用パソコンであることを、元同局長からも強制的に引き上げたとはいえない態様で行われたことを考慮しても、正当化されるものではなく、保護法及び指針に反する違法な行為であったと評価する。

ただし、上記行為によって引き上げられたパソコン内に存在したデータに関するその後の調査及び処分の評価については、また別の観点からの考察が必要である。その点については後述する。

５　本件３月２７日付け人事の適法性

（１）退職を保留し、県民局長の職を解いた点について

保護法５条１項は、３号通報についても、通報したことを理由として降格、減給などの「不利益取扱い」を禁じている。不利益取扱いの禁止について、一般職地方公務員には保護法が直接適用されないものの、地方公務員法の適用に当たって、保護法第９条後段を通じ、同法５条の趣旨が及ぼされ、同条の要件を満たす公益通報をした者は保護されるので、本件では、県が３月２７日に元西播磨県民局長に対して行った「退職を保留し、県民局長の職を解く」との発令が、上記の「不利益取扱い」に当たるかがまず問題になる。

イ　確かに、退職時期が遅れると次の就職先における勤務開始時期が遅れる、場合によっては、就職の機会を失う危険もある。転職先の給与が県への勤務が継続した場合の給与より多いとすれば、そこには金銭的な損失も生じる。このように事実上の不利益が生じることに照らすと、県の上記発令は、保護法５条１項の不利益取扱いに該当すると言える。

しかし、他方で、保護法５条は、同法３条とは異なり、違反行為が直ちに無効になるとの定めにはなっていない。このことから、同法は、人事権を行使する行政庁に一定の裁量を認めていると言え、その裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したと認められない限り、違法ということはできないと解される。

ウ　そこで、県が人事権の行使について、与えられた裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したかどうかを検討する。

県は、元西播磨県民局長の希望退職期日が３月３１日に迫っていたことから、元局長に対する処分が必要かの調査をするために上記の辞令を交付したと言う。

その調査対象は、本件文書の作成・配布行為のほか、公用パソコン内に存在するデータから判明した非違行為を含むが、それらは、いずれも、違法な通報者探索によって判明したものである。

しかし、他方で、元西播磨県民局長が当時は県職員であった以上、退職には県の許可が必要であるところ、退職の許可・不許可については県人事局の広範な裁量に委ねられている。また、公用パソコン内に存在するデータからは、元西播磨県

民局長が人事データの不正流用や他の県職員へのパワハラ行為など、懲戒の対象になり得る可能性の高い行為をしていたことを判断している。そのうち、特に、人事データの不正利用と他の県職員に対するパワハラ行為は、それ自体が見過ごすことのできない非違行為であったと言える。そうすると、県には、本件文書の作成・配布行為自体への懲戒処分を検討するほか、３月２５日に引き上げた公用パソコン内に存在したデータ内容から判明した上記の諸事情をも懲戒処分の対象として再確認し、その結果によっては懲戒処分をする必要があり、そのためには相当の時間を要することから、取り敢えず異日後に迫った元西播磨県民局長の退職を認めず、県職員としての身分を確保しておくべき差し迫った事情があったと言える。公務員の網紀が厳正に保たれていることは、県民の利益でもあり、それによって、県民の県民の信頼も維持される。元西播磨県民局長については、退職すれば当然にその職が解かれ、処分をすることが不可能となるので、県当局は、上記調査の必要のために退職の不許可という取扱いをしたのである。なお、この退職を保留するという人事は、解雇や他の懲戒処分とはどれそれ不利益の度合いは限定的である。

　さらに、「県民局長の職を解く」という人事についても、当初３月３１日付け退職によって職務が解かれることが予定されていたので数日前倒しにしたことと効果は同じであり、この点についても県当局の広義な裁量権の範囲内であると考えられる。

　以上、本件３月２７日付けの人事について、県当局には、人事権の行使にあたって、与えられた裁量権の範囲を逸脱し、又は濫用したと認められる事情はなかった。

　エ　以上の諸事情を総合考慮すると、県が元西播磨県民局長に対して、３月２７日に、「退職を認めず、県民局長の職を解いて総務部付とする」という人事を発令したことを、違法であり、労力を有しないと評価することはできない。

（２）等級が下がったことについて

元西播磨県民局長は、３月２７日から同月３１日までは従前の行政職１０級のままであったのに対し、４月１日以降は行政職５級になっている。しかし、これは満６０歳の役職定年を迎えた職員に対する通常の取扱いであり、そもそも「不利益な取扱い」には当たらない。

６　本件懲戒処分の違法性

（１）検討の対象となる諸点

　ア　本件懲戒処分は、①誹謗中傷文書（本件文書）の作成・配布行為、②人事データ専用端末の不正利用（人事課管理端末に、特定の職員の顔写真データに関し、業務上の端末を不正に利用するとともに、個人情報を不正に取得し持ち出した）、

③職務専念義務違反行為（平成２３年から１４年間にわたって、勤務時間中に計
２００時間程度、多い日で１日３時間、公用パソコンを使用して業務と関係ない
私的な文書を多数作成した)、④ハラスメント行為（令和４年５月、次長級職員
に対してハラスメント行為を行い、著しい精神的な苦痛を与えた）の４つを処分
理由として行われた。

イ　そのうち、処分理由①の本件文書の作成・配布は、先に述べたとおり、外部公
益通報（３号通報）に該当する。

ととところで、不利益取扱いの禁止について、一般職地方公務員には保護法が直接
適用されないものの、地方公務員法の適用に当たって、保護法９条後段を通じ、
保護法５条の趣旨が及ぼされ、同条の要件を満たす公益通報をした者は保護さ
れる。そして、保護法５条は、通報が同法３条３号イないしへ掲記の特定事由が
ある場合になされ、その内容が真実相当性の要件を備えているときには、公益通
報をしたことを理由として当該公益通報者に対して不利益な取扱いをしてはな
らない旨を定めている。本件においては、下記(2)に記載するとおり、特定事由
は備わっている。したがって、本件においては、まず真実相当性の要件が充足さ
れているかを検討する必要がある。

なお、その際には、本件文書のように複数の事実が記載されていて、一部の事
実については真実相当性が認められるが、他の事実については真実相当性が認
められないとき、保護の対象はどこまで及ぶかという問題となる。

ウ　次に、保護法３条３号に定める真実相当性が認められないときであっても、文
書の内容が事実であった場合、これを非違行為として処分の対象としうるかに
ついては、別の観点から検討する必要がある。保護法が保護するのは刑罰又は
過料の対象となる事実についての通報であるが、公人が主体としてなされたパ
ハラについての通報は、その行為自体に公益性が認められ、非違行為とは言
い難い場合があるからである。

エ　仮に、保護法５条の要件を満たすと判断し、処分理由①について懲戒処分をな
しえないとの認定に至ったときには、処分理由②ないし④について処分をなし
うかが問題となる。処分理由②ない④に係る事項は、保護法の禁じる違法
な探索行為に基づいて引き上げられた公用パソコンを検討することによって発
覚した事項であり、違法に収集した資料に基づき懲戒処分をなしたならば、手
続的正義の観点からの検証が必要であるからである。

(2)　特定事由

第１の本件の経緯に記載したとおり、元西播磨県民局長は、本件文書によって３
号通報をした後、実際に通報者をさされ、不利益な取扱いも受けた。してみると、
兵庫県においては、元西播磨県民局長が本件文書の配布を行った当時（３号通報を
行った当時)、公益通報をして場合に不利益な取扱い等を受けるおそれが大きい状

況があったものと考えられるから、保護法３条３号イ（この特定事由の文書は本章第２巻照）に該当する特定事由があると信ずるに足りる相当の理由がある場合であったと認められる。

（３）通報対象事実の真実相当性

ア　概論

本件文書の事項１ないし７のうち、通報対象事実となるのは、事項４（第６章)、事項６（第８章）及び事項７（第９章）であるから、それぞれについて以下検討する。

イ　事項４について

本件文書に記載された事項４については、本調査委員会の調査によりっても、真実とは認められなかったものの（第６章)、『まさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由」がある場合には、真実相当性が認められることになる。

事項４は、贈収賄に関して例１～４の具体的な事実を挙げていることから、以下、真実相当性についても例ごとに分けて検討する。

（ア）例１

例１については、第６章で述べたとおり、兵庫型奨学金返済支援制度利用企業の視察として齋藤知事がｈ社を訪れたことと、周囲にマスコミがおり、コーヒ―メーカー（小売価格約３万円）の受領について疑問を投げかける質問が出たことから、齋藤知事が贈与を辞退したことと、後日、兵庫県庁にコーヒーメーカ―が届いたという多くの配慮が事実であり、これらは、マスコミの目をはばかる不審な経緯によりコーヒーメーカーが県と利害関係のある企業から贈与されたことを疑わせる間接事実となるものである。

また、当日、齋藤知事と一緒にいたＤ氏も、｢知事がコーヒー好きなんで、と言っていたので、個人として自宅に持ち帰るということだと当初は思っていた」、｢h 社のコーヒーメーカーは昔の県の幹部が個人的にもらっていたという話も聞いていたので、いいのかなと思っていた」「マスコミ意識で体裁が悪かったが知事としては受領を断ったのだと思った」「知事はマスメディアをかなり気にされる方で、マスコミ意識は相当強い」という認識を述べており、県としての受領ではなく、齋藤知事個人としての受領と周囲の職員が誤解するのも十分あり得る多くの間接事実があった。

さらに、第６章でも述べたとおり、兵庫県の令和２年８月改訂版「不祥事案本」には Q&A で「Q.いつでも返せるように、開封せずそのまま置いておいたとき」であっても、「A. 直ちに返さなければ、受け取る意思があったものとして判断されます」と記載されているほか、汚職を防ぐための具体例として、配送されてきた受取拒否、うっかり受け取ってしまっても速やかに職場に持参し、上司に報告の上、文書を添えて返送することが職員への共通理解とし

て明記されているところ、齋藤知事がいったんその場で贈与を辞退したにもかかわらず、後日、兵庫県庁にコーヒーメーカーが届き、しかも、そのコーヒーメーカーが７か月以上にわたって返送されていなかったこと（本件文書の３号通報時点では返送されていなかった）からすると、これらの状況を見聞きした職員の立場としては、コーヒーメーカーが贈与として受領されたものと推測、判断することはむしろ兵庫県が職員に示している指針、ルールに沿った判断であったと言わざるを得ない。

加えて、元西播磨県民局長は、本件百条委員会に提出した陳述書において、（コーヒーメーカーを）「後日、ちゃんと相手方に送らせた」と聞いたとして、情報提供者がいたことを述べている。

したがって、例１については、贈収賄の事実はないものの、これがあったと信ずるに足りる相当の理由があったものといえ、真実相当性が認められる。

（イ）例２

例２については、第６章で述べたとおり、ｊ社と兵庫県が連携協定を締んだこと、ヘルメット着用のキャンペーンを展開したこと、ＰＲ用の写真はｊ社のロードバイク（約５０万円）に跨る齋藤知事であったという多くの記載が事実であるものの、これらの事実は贈収賄の疑いを推認させる間接事実となるものではない。

また、元西播磨県民局長は、本件百条委員会に提出した陳述書において、公表されている連携協定や、ＰＲ用の写真、ｊ社のサイトに「知事のサイクリング用として、県に貸与」と記載されていることから、「期限を付さない無償貸与は実質的に贈与とみなされるのではないかと思い、盛り込んだ」と述べているが、これらの資料は兵庫県への交付ではなく齋藤知事個人への贈与であったことを疑わせる証拠となるものではないし、使用貸借は期間を定めなかった場合でも、民法５９７条２項により、借主が使用目的を終えることによって終了し、民法５９８条１項により目的に従い借主が使用するのに足りる期間を経過したときは貸主からの契約解除もできるので、返還されない贈与とは異なるため、実質的に贈与とみなすことができるものではない。

さらに、同陳述書の内容からすると、例２については、証人がいたわけでもなく、噂話も聞いていなかったものと考えられ、かかる意味で、想像の域を超えない通報であったと言わざるを得ない。

したがって、例２については、信ずるに足りる相当の理由があったとはいえず、真実相当性は認められない。

（ウ）例３

例３については、第６章で述べたとおり、贈収賄に関係する前半の記載はいずれも事実ではなかった。

また、元西播磨県民局長は、本件百条委員会に提出した陳述書で、令和５年１０月２３日の西脇市町長会知事要望の会議において、知事とｓ長との間でアイアンのゴルフクラブに関する会話があったことを自身が聞いたような記載があるが、このときのｓ長は、就任して間がなく、この会合で初めて齋藤知事に会ったもので、挨拶と名刺交換を行っただけである。したがって、ｓの関係者が上記陳述書に記載されたやりとりを齋藤知事と行った事実は認められなかった。

さらに、同陳述書には、特別交付税の算定については、根拠がないことを認める記載があるほか、ゴルフクラブと特別交付税との関係の根拠についても憶測にすぎず、具体的な情報提供者や噂話すらなかったことからすると、これも想像の域を超えない通報であったと言わざるを得ない。

したがって、例３については、信ずるに足りる相当の理由があったとはいえず、真実相当性は認められない。

（エ）例４

例４については、第６章で述べたとおり、齋藤知事が　Ｋ社　から貸与ではない形でスポーツウェアの提供を県として受けていたことは事実であり、メーカーである　ｋ社　からすると齋藤知事に広告塔としての意味があったとは否定できないものの、これらの事実は齋藤知事個人による受領、贈収賄の疑いを推認させる間接事実となるものではない。

また、元西播磨県民局長は、本件百条委員会に提出した陳述書で、齋藤知事が視察時の衣装を　ｋ社　と相談すると担当職員に発言したことと、同社と兵庫県が包括連携協定を締結していたこと、県のイベント時に齋藤知事が同社のスポーツウェアを着用していたこと、定例記者会見での齋藤知事発言をもとに例４を記載したと述べているが、これらの事実があったとしても、いずれも公務で着用する話であることからすると、県ではなく齋藤知事個人がスポーツウェアの贈与を受けたと推認できる間接事実となるものではない。

さらに、同陳述書の内容からすると、例４については、証人がいたわけでもなく、根拠の域を超えない通報であったと言わざるを得ない。

したがって、例４については、信ずるに足りる相当の理由があったとはいえず、真実相当性は認められない。

ウ　事項６について

通報対象事実となる可能性のある事項のうち、事項６については、本調査委員会の調査の結果、背任にあたる事実関係は認められなかった（第８章）。

しかし、以下に述べるとおり、事項６について、通報対象事実が生じ、若しくはまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由（真実相当性）があったものといえる。

すなわち、通報者である元西播磨県民局長は、

①　令和５年１１月に、兵庫県内の信用金庫が対象となる金融機関への補助金（本件補助金）の予算額が、産業労働部の当初要求額１億円から最終的に４億円と大幅に増額されたこと

②　本件パレードの前々日である同年１１月２１日に、県から各信用金庫に対して本件パレードの協賛金拠出の依頼があり、本件パレード実施後に県は各信用金庫から２０００万円の協賛金の申込みを受け、受領したこと

③　①に関する財務課への指示、②の依頼行為とも、片山元副知事が決定的な役割を果たしたこと

について他の職員から情報提供を受けるなどして知ったことにより、本件補助金の増額は各信用金庫から本件パレードの協賛金を得るためのものであり、本件補助金の一部が目的外の用途（信用金庫が本件パレード協賛金を拠出したことの補填）のために交付されようとしていた事実があると信じて通報をしたものと考えられる。

なお、本件文書に「キックバック」との表現があるが、本件補助金の予算執行の時期は本件パレードの協賛金拠出よりもはるかに後であるから、文字どおりの「キックバック」（県が交付した補助金を本件パレードの協賛金として県に還流させること）　は不可能である。しかし、本件文書の通報の趣旨は、文字どおりの「キックバック」に限らず、各信用金庫が先に拠出した協賛金分について後に補助金の交付を受けて補填されることによる「見返り」の関係があることを含むことは第８章で述べたとおりである。

本件調査委員会の調査によっても、上記①②③は事実であることが認められる。

　上記①②ともそれ自体にはそれぞれに理由があったことは第８章で配したとおりであるが、外形的にみると、①の増額額が億単位で４倍と極端に大きいことは特別な事実であり、②の本件パレード直前に協賛金を拠出することを県が依頼し、各信用金庫がこれに異議なく応じるのも、一般の市民や事業者からすると無理があると感じさせる特別な事実であるといえる。

その上、③のとおり、①の財務課への指示を行ったのも、②の協賛金依頼を行ったのも片山元副知事である事実は、本件補助金のほか、制度設計などの制度設計も所管する産業労働部担当の副知事として県内の信用金庫の利害について大きな影響力のある片山元副知事が、何らかの利益供与をする見返りに本来無理なタイミングで協賛金を拠出させたと外形的に疑われる余地のある要素である。

　当時の状況として、県として本件パレードの資金調達に大いに苦労し、公募を投入する以外の形で問題を解決しなければならない差し迫った事情があり（第８章参照)、その解決手段として、一方で、政策的に増額できる本件補助金の予

算を増やすこととし、他方で、無理なタイミングではあるが特別に本件補助金の交付対象企業に本件パレードの協賛金拠出の依頼をして協力を得ようとするという動機の存在は考えうるものであった。

以上を総合すると、①と②の２つの特別な事実が存在しているところ、さらにそれが、本件パレード直前期と時間的に極めて近接し、いずれにも片山元副知事が決定的な役割を果たしている（③）という偶然に特別な事情が複数重なるとは思えず、①と②に関連があるという通報者の推測は、通報事実に関係する複数の根拠ある事実に基づく相応に合理的な推論であったといえる。

実際に本件文書問題が広く報じられるようになり、本件補助金の予算額の推移についてマスコミに報じられた後は、多方面からこの問題を疑惑として指摘する声が上がるようになったことから、通報者のみならず一般人の平均的な感覚からしても、上記事情のもとでは本件補助金の増額と本件パレードの協賛金の拠出との間に何らかの関係があるのではないかと推測することは無理のないことであった。

なお、本調査委員会の調査においても、片山元副知事が本件補助金の予算額の増額を指示した際には、本件パレードの協賛金について各信用金庫に対して２０００万円もの拠出を依頼する意思をまだ有していなかったことについて、本件パレードの資金調達の状況を直接知る関係者の詳細な証言や提供されたメールデータを精査して初めて確認することができた（第８章参照）のであり、これに比して、本件パレードに直接関わりのない通報者が本調査委員会と同等の事実調査をして確認することはできず、上記のとおり通報対象事実を推認させる特別な事情が重なる状況において通報対象事実が存在すると信じたことはやむを得ないものといえる。

以上により、事項６について、通報者が、通報対象事実があると信じたことは、その根拠が単なる憶測や伝聞にとどまるものとは言えず、通報対象事実に関連する複数の重要な事実、及びそれらの事実の関係の特殊性を総合考慮した上での相応に合理的な推論に基づくものであったと言えるから、通報対象事実が生じ、若しくはまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由（真実相当性）があったものと認められる。

エ　事項７について

通報対象事実となる可能性のある事項のうち、事項７（元西播磨県民局長が本件文書中でパワハラとして指摘した事象）については、調査の結果、①出庁先の施設のエントランスが自動車進入禁止のため、２０メートルほど手前で公用車を降り、歩いたことについて、関係職員と大声で叱責した、②自身の知らないことが報道されると、「聞いていない」として担当者を叱責することがあった、③知事協議の際、机を叩いて怒った、④幹部職員に対しては、夜間や休日にも、時

間にかかわりなくチャットで業務指示を行ったことの諸点は事実であり、パワハラに当たると認められた。また、本件文書に列挙されていない事案についても、齋藤知事にはパワハラに該当する言動があることが確認された。

しかし、保護法５条により保護の対象となるには、単にパワハラがあったことについて真実相当性が認められることでは足りず、保護法２条の通報対象事実であること、すなわち、パワハラが暴行罪又は傷害罪等を構成することについての真実相当性が認められなければならない。

そこで検討するに、上記①、②、③は、いずれも、暴行罪を構成するものではない。 —過去の出来事であるから、それだけでは相手の職員が当該パワハラによって精神に障害をきたすことも通常は考え難い。

第９章で確認した齋藤知事のその他のパワハラ行為も、やはり—過去の事案であり、かつ、それ自体が暴行罪を構成するものではない。

これに対し、④の夜間、休日のチャットについては、その頻度と期間、チャットによる叱責や業務指示の強度がいかんによっては、相手方の精神に影響を及ぼし、傷害罪を構成する可能性がある。しかし、チャットの相手方は、誰も、知事からのチャットを理由としては精神に支障をきたしていない。 また、チャットでの発信行為自体は、暴行と評価しうる可能性がある行為ではない。

元西播磨県民局長は、本件百条委員会に提出した陳述書において、事項７記載の事実について、情報源につき名前や役職を挙げるなどして特定し、そうした県関係者から聞いたことをもとに本件文書を作成したとしているが、その陳述書においても、暴行罪や傷害罪に該当する事実は記載されていない。

したがって、パワハラについて暴行罪、傷害罪に該当する事実が生じ、若しくはまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由（真実相当性）があったと認めることはできない。

（４）処分理由⑨について

ア　前記のとおり、本件文書のうち、事項４の例１、事項６については、保護法５条の要件を満たし、通報者は保護される。よって、地方公務員法においても、これらの事項を通報したことをもって、不利益取扱いとしての懲戒処分を課すことは許されない。処分理由⑨による懲戒処分は、この点において、明らかに違法である。

イ　通報対象事実とそうでない事実の混在について

次に、第３の２（１）ウにおいて述べたとおり、１通の文書中に通報対象事実に該当する事実と該当しない事実が混在している場合、不利益取扱いの場面において、該当事項について通報者が保護され、非該当事項について通報者が保護されないとするとでは、保護法の観点から見れば許されないわけではないが、このことは、１通の文書中の一部事項が通報対象事実であると認められたが、真実相

当性が認められなかった場合も同様である。

しかし、保護法５条の要件を満たさず、通報者が保護されないとしても、不利益取扱いが事業者に認められた裁量権の範囲を逸脱し、あるいはその濫用にわたる場合にまで、その取扱いが有効たるとは認められない。その検討に当たっては、保護法の制度趣旨と目的に鑑み、違法の程度の大きさとその態様が問題とされなければならない。また、当該部分について不利益処分を行うことの必要性の程度も判断の要素となる。

そこで検討するに、本件においては、本件文書が指摘した事項のうち、通報対象事実として認められたのは、事項４、事項６及び事項７の３つであった。そして、その中で真実相当性が認められたのは、事項４のうちの例１と事項６のみであった。

他方、本件においては、通報の対象とされた人物らが集まり、目らが利害関係者であることを意識することなく、本件文書の取扱いについて協議し、通報者の探索を行うことを決定した。その行為に関わったのは、保護法を最も遵守すべき立場にある知事であり、副知事であり、総務部長その他の幹部職員である。その違法ないし制度趣旨違反の程度は看過できないほど大きい。

また、通報者の探索は、公用とはいえ、その使用するパソコンのデータを調査し、いきなり職場を訪ねて尋問し、パソコンを引き上げる等、態様として問題なとししなければかつてなく、その後は、探索行為によって得られた資料に基づき、退職を保留して事実上の不利益取扱いをし、さらには懲戒処分をしようとするものであるから、その違法の程度はやはり大きい。

さらに、本件文書が事項７で指摘する齋藤知事のパワハラについては、その内容の多くは事実であり、後述するとおり、仮に保護法５条の要件は満たさないとしても、これを懲戒処分の対象とすることには問題がある。本件文書でこれ以外の事項においても、県政における問題点の指摘を含む部分もあり（２１世紀機構の人事の進め方、パーティー券に関することなど）一定の公益性が認められる。

以上からすれば、本件文書に対する県の対応は、当初から利害関係者が関与し、違法な通報者探索行為を行ったことについて保護法の趣旨から見てもその違法の程度は極めて大きく、その上、本件文書のうち保護法５条の要件を満たさず、保護を受け得ない部分についても内容告発としての公益性があるから、懲戒処分の対象とする必要性に乏しいというべきである。したがって、本件文書を作成して配布した行為を懲戒処分の対象とすることは、公益通報該当性が認められない部分、真実相当性が認められない部分を含め、懲戒権を与えられた裁量権の範囲を逸脱し、濫用するものであるから、違法であり、その部分について行われた懲戒処分は効力を有しないと判断する。

ウ　齋藤知事のパワハラ行為に着目した検討

(7) なお、本件文書が事項７で指摘した齋藤知事のパワハラ行為は、保護法によっては直接の保護を受け得ないものの、本調査委員会による調査において、その多くが事実であると認められた。

本調査委員会は、知事のパワハラに関する指摘は許益であり、保護法の観点を除いても、これを懲戒処分の対象とはなしえないと判断する。

そこで、その点について検討したところを以下簡単に述べる。

(イ) パワハラは、それが事実であれば、通常、有益な通報である。パワハラの行為者が公人である場合、これを明らかにする意義は特に大きい。したがって、知事にパワハラ行為があったとの指摘・通報については、その行為をもって、懲戒処分を行うべき非難行為と言いうかという別の観点から検討することが必要である。そして、懲戒処分を行うべきでないという判断に至れば、保護法の観点とは別に、本件懲戒処分のうち、パワハラを指摘した部分についてはその効力が否定されることになる。

(ウ) そこで、まず一般論として検討すると、通報内容の根幹的な部分が事実でなく、客観的に見て事実と疑うに足る状況もない場合には、その通報を保護する必要はない。また、通報された事実が些細な事実で、公益性の程度が低い場合には、これを保護の対象とすべきか議論の余地がある。

　次に、通報者がこれを行った目的も問題となる。いかに公益性の高い通報であっても、その行為がもっぱら私怨を晴らすためであったときには、公益性の程度と事実性ないし真実相当性の程度いかん、さらには行為の態様いかんではこれを保護する必要がない場合もあるからである。

さらに、通報の手段と態様も懲戒処分を行う際の判断資料とはなる。

以上から、本調査委員会は、パワハラ行為について通報を行ったことを理由としてされた懲戒処分は、保護法による保護を受けうるかの観点とは別に、

① 通報内容の根幹的部分が真実と思えば真実と信じるについて相当な理由があるか、② 通報自体に公益性はあるか、③通報の手段・態様、受当なものであるか等を総合的に考慮して、その効力を判断するのが相当であると思料する。なお、この考えは、大阪地方裁判所堺支部平成１５年６月１８日判決、東京地裁判所平成２３年１月２８日判決など、多くの判例も採用するところである。

(エ) これを本件についてみると、先に述べたとおり、①元西播磨県民局長の通報に係るパワハラは、その多くが事実である。②その行為の主体は、公人である知事であるから、通報は公益性を有している。かつ、元同局長が行った通報に公益目的が認められることは先に述べたとおりである。③通報は文書を送付する方法でなされているが、その相手方は、議員、警察という公的な機関と報道機関であり、その数は１０か所に限られているから、通報の手段、方法は

受当である。

したがって、本件文書の作成・配布行為のうち、パワハラを問題とする部分は、これを非違行為であるとすることはできず、その意味でも、同部分を懲戒処分の対象にすることは違法である。

(5) 処分理由②ない④について

元西播磨県民局長の懲戒処分理由のうち、他の「人事データ専用端末の不正利用」、「職務専念業義務違反行為」及び「次長級職員へのハラスメント行為」の３件は、いずれも県が３月２５日に元西播磨県民局長の職場から引き上げてきた公用パソコン内に存在したデータによって判明したものである。

懲戒権者による懲戒処分は、それが、社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したと認められる場合には違法となるので、以下検討する。

この点、公用パソコンの引上げ行為は、前述のとおり、違法な「通報者探索」行為として行われたものであるが、そのパソコン内のデータによって判明した上記３件の非違行為は、いずれも公務員としての非行に該当するものである。その内、「人事データ専用端末の不正利用」と「ハラスメント行為」については、県の幹部職員の行為として見過ごすことのできない非行であって、本調査委員会は全ての資料を吟味したものではないが、その行為は懲戒に値すると考えざるを得ない。当初の通報者探索行為としてなされた公用パソコン引上げ行為は違法であるが、そのパソコン内のデータによって判明した非行も軽微なものとは言えず、程度はともかく懲戒処分は避けられないと言うべきであるから、県が処分理由②ないし④の事案について懲戒権を行使することは、裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したとまでは言えず、その処分が違法無効であると言うことはできない。

(6) まとめ

以上より、元西播磨県民局長に対して行った懲戒処分のうち、「誹謗中傷文書（本件文書）の作成・配布行為」を処分理由とする部分は効力を有しないが、残りの３件を処分理由として行った部分は無効とは言えないというのが、本調査委員会の結論である。

第４　元副知事に対する要請行為について

元西播磨県民局長が、３月２７日の辞令交付の際、片山元副知事に対して「内容をきちんと調査してほしい」と述べたことが１号通報に該当するかどうかが問題になる。

そもそも、これは口頭のやりとりであるから、実際の発言内容を正確に再現することは難しい。当日の辞令交付の際、片山元副知事が「調査させてもらう」と言ったところ、元西播磨県民局長から上記の言葉が返ってきたということであるが、調査とい

う言葉が、公益通報の調査を指すのか、それ以外の調査を指すものであるのか判然としない。

　したがって、元西播磨県民局長の上記発言をもって内部公益通報があったとは認められない。

第５　本件内部通報に対する対応について

　県は、本件内部通報を適正に申し立てられたものとして受理し、兵庫県職員公益通報制度実施要綱に基づいて処理を進めたが、懲戒処分のための調査と公益通報の調査とは異なる制度であって、担当部署が異なる上、懲戒処分の時期について知事には広範な裁量権があるから、公益通報結果を待たずに懲戒処分をしたことは相当であると主張する。

　しかし、本件では、４月４日に元西播磨県民局長が県の担当窓口に公益通報した内容は、本件文書の項目のうち、五百旗頭氏関係のものを除いてすべての項目に係る事実が記載されていたことから、両者に制度が異なり、担当部署も異なるもので、結果についてそごが生じないようにすべきであったと解するのが相当である。しかも、本件懲戒処分を急いだのは、齋藤知事の「風聞を変えたい」という合理性に乏しい指示によるものであった。本調査委員会は、上記の事情を総合すれば、元西播磨県民局長に対する懲戒処分は、これを行うとしても、公益通報としての保護が与えられる事案かどうかを確認してから行うべきであったと思料する。

　本件文書の作成・配布に関する懲戒処分を、齋藤知事の意向で５月７日に行ったことは、公益通報との関係で違法とはまでは言わないが、相当ではなかったというべきである。

第６　知事の令和６年３月２７日の記者会見における発言について

１最後に、元西播磨県民局長に対する県の対応及び懲戒処分の有効性に関する検討結果を左右するものではないが、齋藤知事の同日の記者会見における発言は、本調査委員会としてこれを見過ごすことができないので、以下述べる。

２　齋藤知事は、同日の記者会見において、元西播磨県民局長が作成して配布した本件文書について、「本人も認めていますが、事実無根の内容が多々含まれている内容の文書を、職務中に、職場のＰＣを使って作成した可能性があるということです。」、「ありもしないことを縷々並べた内容を作ったことを本人も認めている。」と発言した。

　しかし、元西播磨県民局長は、事実無根の内容の文章を作ったと認めたことはない。元西播磨県民局長への事情聴取も文書内容の調査も十分なされていない段階で、実際には元西播磨県民局長が認めていないのに、事実でない内容の文章を作成した

ことを本人が認めている旨の発言をしたことは、自身の言説を強調しようとしたのだとしても極めて不適切である。本調査委員会は、その発言は、直後に撤回をすべきであったと思料する。

３　齋藤知事は、この記者会見において、元西播磨県民局長を「公務員失格」、「うそ八百」などの言葉を用いて非難した。本調査委員会は、中立、公正の立場から、広く、かつ慎重に調査を行ったが、本件文書には数多くの真実と真実相当性のある事項が含まれており、「うそ八百」として無視することのできないもの、むしろ、県政に対する重要な指摘をも含むものと認められた。また、兵庫県が、元西播磨県民局長に対して科した処分は、免職ではなく、停職３か月の懲戒処分であり、兵庫県としても、元西播磨県民局長を「公務員失格」とはしていない。そして、調査未了の段階で上記のような強い語句や断定口調でマスコミに伝えて公に知らせる必要性はなかったし、相当でもなかった。齋藤知事も本件百条委員会の証言の際や、本調査委員会のヒアリングの際に、「強い言葉を使ってしまった」と述べている。本調査委員会は、上記発言は、客観的にみて、元西播磨県民局長に精神的苦痛を与えるものであって、職員一般を委縮させ、勤務環境を悪化させるものであるから、パワハラに該当すると思料する。

第１１章　原因・背景分析等

第１　はじめに

本件文書に記載された各内容についての事実の存否、及び、県による本件文書の取扱いの適否について、第３章から第１０章までに記したところを総括すると次のとおりである。

すなわち、本件文書が指摘する事項のうち、令和３年７月に実施された県知事選挙の事前運動及び選挙運動と令和７年に実施予定の県知事選挙の事前運動をめぐる問題については、これを事実であると認めることはできなかった。

しかし、パワハラをめぐる指摘の中には、事実に合致するものが多く、本件文書に列挙された以外にも、知事の言動には不適切と言わざるを得ないものがいくつもあった。

贈答品と令和５年７月開催の政治資金パーティーをめぐる問題については、その指摘が事実であるとは認められなかったが、周囲の者が懸念を感じることもあながち無理ではない状況が一定程度存在することが確認された。

阪神タイガース、オリックス・バファローズ優勝記念パレード（本件パレード）の問題については、補助金とパレード協賛金の間にキックバックや見返りの関係、協賛金拠出企業への便宜供与は認められなかったが、補助金の予算増額と協賛金拠出依頼の時期の近接性、両者に決定的な役割を果たしたのがいずれも片山元副知事であったという客観的な事実は、県内外からの強い疑念を生じさせる要因になった。本件パレードは、多くの職員の献身的な尽力によって成功を勝ち得たが、資金計画に無理がある中、短期間で準備する必要があった大規模な事業であり、職員に過重な負担を強いる結果になった。この労務環境には相当な問題があったと言わざるを得ない。

２１世紀桜構の人事についても、五百旗頭氏の死亡との間に直接的、医学的な因果関係は認められないが、時間をかけて協議をせずに行った人事提案は、同氏に対し、日常的でないストレスを与えたことが推測され、より丁寧な進め方をすべきだったと考えられる。

以上からすれば、本調査委員会は、本件文書には、事実と認められない点も含まれているが、実際にあったと認められるパワハラなどの重要な事実の指摘を含むものであり、これを「うそ八百」であるとして無視又は軽視すべきものではないと判断する。また、本件文書の存在が発覚した後の県の対応には、公益通報者保護法及び指針に違反する通報者探索を行った点をはじめとして重大な問題があった。

そこで、本章では、主としてパワハラと公益通報者保護の観点を中心に、なぜパワハラに該当する事象がいくつも起こったか、直接の相手方と周囲の者を含め、なぜそれを問題にすることができなかったか、県当局は本件文書の入手後に適切な対応を取り得なかったかなとの点について、本調査委員会の調査において把握することが

できた事実をもとにその背景と原因について若干の考察を行う。

第２　背景となる状況

１　齋藤知事就任前後の状況変化

（１）兵庫県では、昭和３７年以降、副知事を経験した者が知事に就任する例が約６０年間続いた。

（２）齋藤知事の前任の井戸前知事も、やはり副知事を経験した後に知事となり、その後２０年の長きにわたって、知事の職を務めた。

（３）令和３年の選挙にも、齋藤知事の対立候補の１人は、副知事経験者であった。

（４）齋藤知事は、総務省出身で、出向先の宮城県や大阪府で勤務をしたが、兵庫県では勤務をしたことがなく、知事に就任した時点では、兵庫県で勤務していた者に比べて、兵庫県の県政や職員風土、各事業の経緯や進捗状況、事業を取り巻く環境等について知識が十分ではない部分もあった。

（５）その意味で、齋藤知事にとっては、特に就任直後において、県政の進捗状況とそれを取り巻く状況について職員から効果的に情報収集する必要性が大きかった。その上で、自身の標榜する政策を再検討し、現状に合うよう考えを熟成させ、あるいは大胆な改革をするためにどのような工夫をすればよいかを慎重に検討し、これを丁寧に職員に伝える努力と姿勢が必要な状況にあった。また、職員の側としても、県政とそれを取り巻く状況についての齋藤知事の理解度を把握し、知事の職が多忙であることにも配慮して、要領よく状況を説明し、知事の思考を助ける努力が必要な状況にあった。

２　刷新人事、中心メンバーの重用

（１）齋藤知事は、令和３年８月１日、兵庫県知事に就任したが、同月１０日、県政の刷新を目指し、特に重要かつ早急に取り組むべき施策の策定・プロジェクト等の推進のための知事直轄の組織として、新県政推進室を新設した。

（２）新県政推進室の室長にはＢ氏が、次長にはＣ氏、Ｄ氏、Ｅ氏、Ｆ氏らが任命された。そのうち、Ｂ氏、Ｃ氏及びＤ氏は、齋藤知事と以前からの知り合いである。他方、当時１０名いた本庁の部長は、１人も新県政推進室のメンバーには加わらなかった。

（３）新県政推進室のメンバーは、同年８月中に、企画県民部長、秘書広報室長、企画県民部管理局長などの要職を兼任する辞令を受けた。

（４）齋藤知事が、新県政推進室のメンバーとコミュニケーションを密にし、そのメンバーを通じて他の職員に知事の考え、政策を浸透させようとする傾向が強かったことが窺われる。ただ、後述するように、このような傾向は、幹部職員を含め、他の職員と知事とのコミュニケーションの不足を招く原因の１つになったと考えら

れる。

３　知事と職員との間のコミュニケーション

（１）齋藤知事就任前の方法

ア　齋藤知事が就任する前は、県政の諸問題について、政策会議の名称で、各部の部長と公益企業管理者、その他の幹部職員が２週間に１度定期的に集合し、知事（井戸前知事）が担当者から報告を受けたり、対面して議論したりする場を設けていた。

また、各職員は、県政の諸問題について、必要に応じ、知事と面談して状況を報告ないしレクチャーし、協議をした。これを職員と知事は、内容に応じ、知事レク又は知事協議と呼んだ。

イ　しかし、全ての問題が政策会議で取り上げられるわけではないし、また、全ての問題について知事レクないし知事協議を行えるわけでもない。問題によっては、簡易な報告をすれば済むものもあるし、知事の意向を伺い、その指示に従って職員が行動すればよいものもあり、そのような問題についてまで知事協議ないし知事レクを行う必要はなかった。

ウ　そこで、井戸前知事在任当時には、職員は、簡易な問題については、報告事項ないし知事の意向を聞きたい事項を短い文書（Ａ４用紙１枚など）にまとめ、秘書課経由で知事の下へ届けた。井戸前知事は、それを自宅に持ち帰る等して文書を読む時間を取り、コメントを付してこれを返却する形でのコミュニケーションを行っていた。また、必要があると認識した案件については、時間を作って知事協議の場が設定されることもあった。

（２）齋藤知事就任後の変化

ア　齋藤知事は、知事に就任後、数週間をかけて幹部職員から、県政の現状とそれを取り巻く環境等について報告を受けた。

イ　しかし、県政の問題点は膨大にあり、状況も複雑であったため、数回の報告で県政の現状を細部にわたって齋藤知事が把握できるようにすることは困難であった。

そこで、幹部職員らは、齋藤知事が就任した後も、就任前と同様、簡易な問題や細かい問題については、これを短い文書にまとめ、秘書課経由で知事に提出していた。幹部職員らとしては、齋藤知事が、これを読み、必要に応じてコメントして返却する形での情報交換ができることを企図したものであった。

ウ　しかし、齋藤知事は、紙ベースからの脱却し、仕事をデジタル化することを目指していた。また、働き方改革として、報告書を自宅に持ち帰って検討することの適否も考えたようで、幹部職員から提出された文書用紙に返答をすることは極めて少なかったようである。

エ　そこで、秘書課の職員は、提出された文書の重要部分に付箋を貼ったり、蛍光ペンで印を付けたりして知事が読みやすいよう工夫をしたが、齋藤知事が提出された文書を利用したコミュニケーションを積極的に活用するには至らなかった。秘書課の職員は、更なる対策として、提出された文書について、その要点をまとめて知事に口頭ないし簡単な図表等で伝えることとした。

しかし、それでも、必要な点が全て伝えられたわけではなく、知事との面談による協議が実施できなかった問題を中心に、職員と知事との間で認識の共有を図れないことが少なからずあった。

オ　齋藤知事としても、県政の諸点について過不足なく報告を受け、協議をする必要性は感じていたものと思われる。令和５年４月から、チャットシステムを導入し、報告ないし知事の意見聴取が必要な案件については、同年３月末で廃止された新県政推進室の主要メンバーないし部長クラスの職員を通じて報告を受け、あるいは協議をすることとなった。

カ　なお、齋藤知事就任前に２週間に１度の頻度で定期的に開かれていた政策会議は、次第にその開催頻度が減少し、令和５年度には不定期にしか開かれなくなった。

（３）コミュニケーションギャップ

以上の状況のもと、面談による知事との協議が実施できなかった職員の中には、知事に対する報告、協議が進まず、政策を進めることができないことへの不満を抱えるようになった者が相当数存在した。他方、知事としても、「聞いていない」と感じる案件が増える結果、知事と職員との間のコミュニケーションにずれが生じる事象が多くなっていたようである。これは、後に述べるとおり、パワハラや不適切な言動が発生する１つの要因、背景事情となったと考えられる。

第３　職員に対するパワハラと不適切な言動ないし対応が現出した原因

１　コミュニケーションのギャップないし不足

（１）上記「第２」３で述べたとおり、齋藤知事就任後においては、それ以前のように幹部職員が提出する書面を知事が読んで必要な情報を把握するといった方法が十分に機能しないなど、コミュニケーションギャップが生じる状況があった。

前述のとおり、齋藤知事は、兵庫県での勤務経験がなかったことから、このコミュニケーションギャップの結果として、県政を取り巻く状況や諸問題の具体的な内容及び前提となる知識について把握することができない部分が多く残っていたものと考えられる。

（２）職員としても、説明をする際の要領の良し悪しには個人差があり、齋藤知事就任前の状況を当然の前提として話す者もおり、知事協議の場でも、必要な情報が知事に伝わらないケースもあった。

また、齋藤知事自身としても、政策や協議内容、タイミングによっては、職員の考えや前提となる背景事情を直接的に担当職員から聞こうとする姿勢が乏しいケースもあった（本調査委員会としてはパワハラ事案の調査をする中でそのようなケースが多かったと感じているが、それ以外の事案全体を調査しているわけではないため、全体として多かったのかどうかまでは言及しない)。

（３）加えて、齋藤知事は、新県政推進室の主要メンバーを重用し、そのメンバーとは多く協議の機会を持ったが、その他の職員とは、第９章において述べた空飛ぶクルマの例のように、担当職員や所管の部長とさえ直接のコミュニケーションを取ろうとしないことがあった。

結局、知事と職員の間の情報伝達は、知事からと職員から、いずれの方向とも、新県政推進室のメンバーを通じて行われることが多かった。

（４）間接的な情報伝達は、直接のコミュニケーションに比し、その精度が劣る。情報自体が伝わらない場合もあるし、正確性も低下する。

そのため、新県政推進室のメンバーを通じて行う間接的な情報伝達においては、職員からは、齋藤知事に情報が伝わっているか、知事がそれを理解しているかを確認する方法もなく、不安があったとの考えもあった。

その結果、知事協議の時間を持てず、審理その他でも直接のコミュニケーションを持てない職員について、話を聞いてもらえない、知事の意向がわからず政策を前に進めることができないなどの不満が蓄積されるケースが発生していた。

また、新県政推進室のメンバーのみが知事と多くのコミュニケーションを取ることができ、その他の職員は知事と接する機会が少ない状況は、組織の分断と不透明感からくる相互不信をも生む要因となった。

（５）以上に記載したコミュニケーションのギャップないし不足は、知事と各事業を担当する職員との間に多くの事例で認識のズレを生じさせた。これが結果として、知事の苛立ちの原因の１つとなり、職員に対するパワハラとも不適切な高圧的態にながったものと考えられる。

２　職員に求める要求水準が高すぎたこと

（１）齋藤知事は、職員へ求める仕事の要求水準が高かった。特に、広報関係とロジについては、職員に対し自主的に高い水準で仕事をすることを求めていた。

（２）地方公務員の仕事に求められる高い公益性からすれば、高い水準を要求すること自体問題ではない。

しかし、職員にはそれぞれ能力と適性があり、全員が必ずしも要求に応えられるわけではない。また、相手のある仕事では、相手の質向と対応次第では、いかに能力があり、意欲がある職員であっても、高い水準の仕事をなし得ない場合がある。

また、知事が求める内容を職員が当然には理解・把握できていない場合もある。

これらの点に十分配慮することなく高い水準の仕事を要求すると、相手にとって必要以上の負担を与えることになりかねない。

数例を挙げると次のとおりである。

ＳＤＧｓ関係の選定証授与式の件では、齋藤知事が、担当職員に対し、報道関係者が東京まで取材に来てその模様を報道するよう、マスコミと交渉することを金曜日の夜から土曜日にかけて繰り返し求めた。これは、報道関係者という相手がある問題なので、職員が自分だけでは実現できない業務であることを考えると、要求水準が高すぎたといえる。

また、はばたんペイの件では、知事として望んでいても、他の者は必要性があると感じない可能性があるにもかかわらず、齋藤知事がキャンペーン用のうちわに自身の顔写真とメッセージが載っていないことを問題視して、否定的な態度を示すことにより、デザインを変更したうちわを追加発注させるに至った。この例は、求められている内容を職員が当然には理解・把握できない場合にも、職員に対し知事の要求を推察することを求めるものであり、やはり高すぎる要求をしたものといえる。

さらに、齋藤知事は、幹部に対しては要求がより厳しく、夜間や休日にも頻繁にチャットで業務指示をしたり、報告を求めたりすることを繰り返した。このため、幹部がこのやり取りのために疲弊する状況が生まれた。

（３）県政は、職員が自身の仕事に意義を見出し、意欲を持ってこれに取り組むときに、より発展しうる。その際に職員が最も注力すべきは政策や政策に向けた議論、協議自体の中身である。

しかし、チャットの例でみたとおり、余りに要求水準が高いと職員は疲弊する。広報やロジを重視しすぎると、多くの職員に萎縮効果を生む。ロジや広報と業務の内容との優先順位を誤解する職員を生む可能性もある。業務の内容そのものに注力したいのに、ロジや広報に必要以上に時間と労力を費やさなければならないことによって意欲を失う職員が出てくることも考えられる。

以上のとおり、齋藤知事の要求は、一部職員にとっては高きに過ぎるものであり、職員を疲弊させる原因になったと言わざるを得ない。また、齋藤知事がロジや広報等について厳しい態度をとり続けた結果、職員が萎縮し、ケースによっては政策の中身より知事の顔色を窺う傾向を生んだ面がある。これを職員側から見れば、知事や上司の反応を過剰に気にしなければならないため、県民のためや県民の方を向いた仕事ができないという不満につながり、知事からの指導を理不尽だと感じる原因の１つにもなったと考えられる。

３いくつかのパワハラ事例から検討すべき原因と問題点

(１)斎藤知事は、第９章でみたとおり、下記譜例において、事情を聞くことなくい

きなり怒り出したり、過剰な要求を行ったりした（一部は上記２に挙げた例とも重なる。）

ア　考古博物館の例、空飛ぶクルマの例、県立美術館休館の例、机を叩いて怒った例などにおいては、事情を聞く前に怒り出した。

イ　ＡＩマッチングシステムや介護ロボット支援センターの例においては、相手との間にコミュニケーションギャップがあったのに、慎重に相手の語ることを聞かなかった。

ウ　自身が思い付いたことがあると、チャットにより、深夜や休日でも、緊急性の有無にかかわらず、すぐに業務の指示をし、叱責することがあった。

エ　考古博物館の例では、他省のいる前で、かつ、重要な会議の前であるのに強く叱責する等、主観的には指導であっても、その方法に配慮が欠ける面があった。

オ　机を叩いた事案、片山元副知事に付箋を投げた事案のように、感情のコントロールができないことがあった。

カ　SDGs 選定証授与式をめぐるマスコミへの対応要求などでは、職員に対する過度な要求がなされた。

（２）相手の立場や人格を尊重すれば、いきなり否定せず、まず相手の話を聴くことになる。ゆとりを持てば、相手に足りない点や問題点を見出しても、包容することができる。１人のできることには限られていること、物事は複眼的に見る必要があることに留意すれば、じっくりと人の話を聴くことができる。相手の立場を思いやれば、相手の状況に配慮した行動をとることができる。何らかの働き掛けが必要なときでも、時期やタイミング、言い方には、自然と配慮が生まれる。

　これらの要素が上手に組み合わせされた対応がなされていれば、齋藤知事と部下である県職員らとの関係において、パワハラを避け、適切な関係が形成できる可能性は高まる。

　しかし、結果として、パワハラに該当する事実が存在したことは本調査委員会の認定するところである。その原因としては、前記１に記載したコミュニケーションの不足、同２で述べた高すぎる職員への要求のほか、齋藤知事において職員の話を傾聴する姿勢や自らの感情を制御する余裕が不足していたことも原因の１つであったと思料する。

　確かに、齋藤知事の置かれた立場には様々な困難があったことは事実である。県政全般を総理する多忙な業務、２０年続いた前知事の県政を引き継ぎつつ、それを変革しようとする難しい立場など、一定の範囲では職員との間でやむを得ない軋轢があったものと推察される。その中で、齋藤知事は、自身の職歴における経験も踏まえ、職員に高い水準の仕事を求めるものと思われるが、それが実際に職員の置かれた立場や職員その時点での対応力に適合していなければ、組織としての動きはかえって鈍くなる。また、苛立つ場面があったとしても、対話と自身の感情

を優先させて叱責すると、職員を導く意味での指導ではなくなってしまう。指導の目的であったとしても、必要な配慮を欠くために、職員が疲弊し、意欲が低下してしまうことになれば、効果的な公務の遂行につながらず、かえって県民の利益にならない。それらの点が十分意識されていなかったことが、パワハラを生じさせた背景、原因として指摘できる。

４　組織上の問題

（１）知事とそれを取り巻くメンバーが同質的な集団となってしまったこと

齋藤知事は、知事に就任したとき、特に重要かつ早急に取り組むべき施策の策定・プロジェクト等の推進のための知事直轄の組織として、新県政推進室を新設したが、その中心メンバーには従前からの知り合いを任命し、組織の最幹部幹である本庁の部長はそのメンバーに加えなかった（B氏は部長級であったものの、本庁の部長ではなかったし、少なくとも他の部長級職員は誰もメンバーとなっていない)。そして、そのメンバーを人事、広報などの要職にも任命した。

齋藤知事が重きを置いた新県政推進室のメンバー１人１人の個性や考えは、本来、それぞれ違ったものであるはずである。しかし、第９章で掲載したチャットメールを見ると、上記の者らは、知事から業務の指示が来ると、深夜や休日でも、「承知しました」、「すぐ取り掛かります」との指示に従っている。また、叱責あるいは注意を受けると、SDGs選定証授与式に係る報道の件などで見られたとおり、それが理不尽な叱責であっても、「申し訳ありません」と謝罪することを余儀なくされている。

令和６年３月２７日に本件文書について言及した齋藤知事の定例会見の後、B氏は、元西播磨県民局長が本件文書を作成・配布したことについて、「処分を急がず、第三者の調査に委ねてはどうか」との趣旨の進言をしていた。しかし、知事からは前向きな反応がなく、その後は、片山元副知事を含め、B氏も他の新県政推進室の主要メンバーも、齋藤知事に同様の意見をすることはなかった。

そして、B氏を含めた新県政推進室の主要メンバーが、知事の職員に対するパワハラや不適切な言動、行き過ぎになりかねない態度を諫めたという事例は聞かれなかった。

以上からすれば、齋藤知事に重用されたメンバーは、本来１人１人違った考え方や感性を持ち、齋藤知事に対しても自由闊達に意見を述べて施策や進め方をよりよいものにしていくべき役割が期待されたはずであるが、齋藤知事就任後の経緯の中で、次第に知事を含めて同質性を有する状態になってしまい、知事にパワハラや不適切な言動があっても、それを諫めることはほとんどできない集団になってしまっていたと言わざるを得ない。

（２）組織の分断

これまで見てきたとおり、新県政推進室のメンバーは、知事と日常的に接し、その考えを聞くことができた。また、知事に直接状況を報告することもできた。

しかし、その他の者は、政策会議の頻度が減ったこと等から、職位が上の部長クラスの幹部であっても、知事と接する頻度は新県政推進室の主要メンバーより少なかった。実際に実務を担当する課長級以下となると、知事との接触は更に少なく、書面による報告が機能しなくなったことからも、知事への報告、伝達も、部長、あるいは新県政推進室のメンバーに頼らざるを得なくなった。事実、空飛ぶクルマの件では、その事業は産業労働部の所管であるのに、知事への報告と折衝は、当時企画部の局長であったＦ氏と服部副知事が担当した。

新県政推進室の主要メンバーは知事との接触が多いが、その他の者は幹部であっても知事とは接触できないという状況は、組織の分断を生む要素となった。そのことは、職員の不満の原因となっただけでなく、風通しのよい組織の構築を阻害し、コミュニケーションのギャップ・不足を生んだ面があることは否定できない。

（３）自由闊達さに欠ける組織的な姿勢

齋藤知事やその周囲において、自由闊達さよりも異論を許さない雰囲気があり、これが組織風土に影響し、パワハラが生じる背景的な原因の１つでもあると考えられた。

具体的な例として、齋藤知事ではなく、片山元副知事が関与したことであるが、次のような出来事があった。

ア　齋藤知事が掲げた県立大学無償化に関し、県の組織とは別の外部の勉強会において、当該政策の問題点がテーマとなり、県の外郭団体に所属する元職員が県の姿勢と県会議員の意見の状況、議会の動き、政策の課題等について報告をした。

イ　後に、これを人伝てに聞いた片山元副知事は、外郭団体の幹部職員が県の重要政策について批判的な意見を述べたことは問題であると考え、その職員と面会し、「表現の自由があるから何を言うのも自由であるが、幹部が県の重要政策を公然と批判することは問題である。批判をするなら、今の職を辞してからにせよ。辞めるのであればそれもよいが、辞めないならその職にとどまることは問題である。」等と述べた。

ウ　これに対し、元職員は、課題を述べただけあり、退職を迫られるような発言ではないと考えて反論したが、聞き入れられなかったため、片山元副知事の意見に従う内容の返答をした。

この出来事について、片山元副知事には、実際に当該職員を解任するまでの考えはなかったようであるが（そもそも、県に解任権があるのか疑問が内容であった）、県として統一された対応をとるべきとの価値観を念頭に、県の外郭団体幹部が外部に向けて県政の重要政策について批判的な言動を行うことは問題で、

強く言わないと牽制にならないと思って、上記の発言をしたようである。
　ただ、外郭団体職員としては副知事からこのように言われれば地位うが危うい
と感じるのは当然である。このような対応は、不合理な人事ではないかと感じら
れる他の例とも相まって、それが、職員らの間で「理不尽な左遷人事が行われて
いた」などといった噂が広まる要因にもなっていたと考えられる。
　なお、片山元副知事は、本調査委員会のヒアリングにおいて、「県の管理者一
体化の原則」として、「管理者は一体として同じ意見としてやらなければならな
い」、「県の姿勢に反対することを言うと県の一体性が崩れる」、「これは私個
人の考え方ではなく、伝統的な組織の動き」と述べた。同じく兵庫県の公務員とし
て、公務にあたっては、自身の意見と違っても統一された意思決定のとおり行
動すべきであり、それの妨げとなるような個人の意思の表明を控えるべきとい
う見解は一応首肯できる。しかし、公務そのものではなく、外部の勉強会すなわ
ち個人の活動の場において私見を述べることについてまで、副知事がその者の
身分に言及しながら強く制限するならば、多様な意見の形成や表現に対する萎
縮効果が大きくなり、県政を発展させるための自由闊達な意見やアイデアが出
てくることを妨げる懸念があると言わざるを得ない。
　兵庫県において、職員による議論や多様な意思表明が事実上過度に制限され
る状況があるならば、それは、政策の課題を多面的に検証し、県民のためのより
良い政策、ブラッシュアップされた政策を形成することの阻害要因になりうる。
さらには、パワハラをはじめとするコンプライアンスに反する問題の原因にもさ
えなりかねない。
　公務における組織的な一体性は損なわず、しかし、職員１人１人が県政の課題
について県民のためになるかを第一に自由な発想で多様な意見を持つこと自体
は尊重され、職員がそれを上位者に対して伝えることにも大きな躊躇を覚えず、
自由闊達な議論に基づき政策形成していけるようなバランスの取れた組織文化
を目指すことが望ましい。

５　兵庫県の職員風土上の問題点：

（1）パワハラ防止意識の浸透が十分でないこと

ア　本調査委員会がパワハラである、あるいは不適切な言動であると認定した事
　　案について、職員の一部からは、「もっとひどい例も経験したことがある」「過
　　去にももっとひどいパワハラがあった」「これくらいであれば我慢できる」等
　　といった声が複数聞かれた。特に年齢が高く、上位の職にある者にその傾向が強
　　かった。

イ　しかし、他にもっとひどい例があったとしても、そのパワハラが許される理由
　　にはならない。

ウ　パワハラは、直接の相手が受けた影響のみを考えて済むものではない。周りの職員の就業環境を害するし、その職務に関与する職員を委縮させる。時には勤労意欲を阻害する。職員が委縮し、あるいは、勤務意欲を失ったとき、その影響で最終的な損失を被るのは、県民である。他の職員に対する萎縮効果、就業環境を害する意味でも、パワハラは、その軽重にかかわらず許してはならないのである。

エ　１つのパワハラを許せば、反省や改善の機会は失われ、他のさらなるパワハラが繰り返されることにつながる。

かつてコンプライアンス意識が浸透していなかった時代に横行したパワハラを当たり前とする感覚が現代に通用することは有り得ない。労働施策総合推進法が成立、施行するなど、社会的要請だけでなく法整備も進んだ時代に合わせて、県職員全体がこの感覚をアップデートする必要がある。

（２）我慢強い職員風土

ア　本調査委員会が知り得た限り、兵庫県の職員は、総じて極めて勤勉に公務に向き合っている傾向が強いと感じた。そして、組織人として、上司の指示には極力応えようとし、自身の負担が大きくなる場面でも我慢強く公務を遂行する姿勢が多く窺われた。

齋藤知事の要求に対しても、その要求がときに過大であったとしても、職員は、指示されたこと、要求されたことを可能な限り遂行しようとした事例が多かった。また、直接指示されないことでも、知事の重視する点（特に広報やロジなど）について、先回りして、県民のため、組織全体でこれに応えなければならないと考えて公務にあたっていた職員は多くいた。

しかし、反面、パワハラなどの問題がある就業環境においては、この我慢強さが問題を温存し、助長する原因になり得る。

すなわち、本来高すぎる要求であっても１つの要求に応えることができると、次に要求される水準はさらに高くなる。兵庫県の職場には、我慢強く極力要求に応じるべく職務を遂行することにより、上位者の要求水準をエスカレートさせる職員風土があったと考えられる。職員が真面目に頑張ること自体は評価すべきではあるが、就業環境を害する結果になることをも省みず、上司の要求に応えようとする職員風土、空気感は改善されなければならない。

イ　このような我慢強い職員風土に鑑みれば、パワハラ問題について、対象職員がパワハラであるとの申告をしない場合であっても、客観的にパワハラにあたる事象があればこれを看過することなく、適切な対応を行い、改善に繋げなければならない。

兵庫県に限らず、民間企業でも、被害者自身がパワハラを受けているという自覚のないままに継続的に被害を受け続ける例は一般に存在し、それが深刻な結

果を生むケースは少なくない。
　ましてや、我慢強い職員風土のある兵庫県において、被害者がパワハラであるとの自覚のない場合にこれを問題なしとしてしまうと、職員の真面目さや我慢強さに対して組織や上司が乗ずることにつながり、当該職員はもとより県全体の就業環境が改善されないままとなる点に特に留意する必要がある。

（３）まとめ
　以上のとおり、兵庫県には、パワハラ防止意識の浸透が不十分であると思われる面があり、また、我慢強い職員風土が現状においてはパワハラを温存してしまうことにつながる面がある。これは、本調査委員会が認定した幾つかのパワハラないし不適切な言動の背景的原因の１つとなったものと考えられる。

６　ハラスメント防止指針・措置状況の問題点
　兵庫県においては、ハラスメント防止指針が制定され、相談窓口が設けられている。
　しかし、ハラスメント相談の受理件数は、令和５年度が８件（内パワハラは８件)、令和６年度は７件（内パワハラは６件）で、県の組織規模からするとその数は少ない。
　その原因としては、前記４の職員風土の問題もあることとながら、これ以外にも、本件文書問題が起こり、内部公益通報がなされて改善措置が取られるまで、県の定める内容の公益通報についてすら外部の相談窓口がなかったこと、知事や副知事はハラスメント防止に関する研修を受けていなかったこと、現時点で、知事がハラスメントの主体となったときの調査体制は定められていないことなどが挙げられる。
　本調査委員会は、ハラスメント防止に向けた兵庫県の体制が十分でなかったこと、適切に機能していなかったことも幾つかのパワハラないし不適切な言動が生じた原因の１つとなったものと考える。

第４　公益通報制度がうまく運用できなかった要因
１　概観
　本件が、公益通報者保護法の観点から見て違法・不当の問題をはらむも事案であったことは第１０章において詳しく述べたとおりである。
　本来であれば、まず、本件文書を、間接的に受領した事業者（本件では兵庫県）は、本件文書の文面から判断して、「外部公益通報に該当する可能性があり、名指しされている利害関係人物が文書の取扱いに関与してはいけない」という意識をもって対応すべきであり、そのように対応していれば違法、不当な取扱いとなる事態は防げたものである。
　当時、知事らが令和２年に改正された保護法や指針の規定を熟知していなかったとしても、保護法の趣旨であり現代の社会的要請でもある公益通報者保護の精神を

尊重する姿勢を持っていれば、保護法の定める公益通報に当たるかの厳密な判断はできずとも、県政について問題点を告発する文書を匿名で発出した者について通報者の探索を行うことを控えることはできたはずである。匿名通報者の探索が問題の告発に対する萎縮効果を生むことになるという道理は、県政を担う者としては、具体的な法律知識以前の問題として十分意識しておくべきものである。

しかし、実際にはそうならなかった。B氏や人事課担当者らの進言、綱紀委員会における問題提起など、適切な取扱いに戻るためのきっかけは何度もあったが、齋藤知事をはじめとして幹部たち全体としてこれらの進言等を取り入れるに至らなかった。

また、知事をはじめとする幹部らが適切な判断をできなかった場合でも、当該事案に備えたシステムが構築されていれば、仮に、個人が公益通報者保護法に反する行動をとろうとしたときでも、これを未然に防ぐことができるはずである。しかし、これも実際にはそうならなかった。兵庫県においては、3号通報が何らかの形で県に伝わった場合に、通報対象者が知事や副知事であった場合を想定した体制が未整備であった。体制に対応することはできなかったのである。

以下では、これらの点を中心に、本件で公益通報制度がうまく運用できなかった背景とその要因を具体的に検討する。

２　コミュニケーション不足を背景とする批判耐性、冷静さの欠如

第３の１で述べたところとおおむね一致するが、知事と職員のコミュニケーション不足は、認識のズレを生じさせ、結果として、知事の苛立ちの原因の１つとなり、それが知事の批判耐性を弱め、自身を非難する内容の言説に接したときに、冷静な判断を欠いたまま、過度な不当な対応につながってしまったものと考えられる。

本件文書には、事実であると確認できない情報や、人格攻撃、揶揄とも受け取られかねない穏当でない表現とした箇所があるので、名指しされた者にとって、たとえ内容が事実でないとしても、不快感を抱かせるものであったことは理解できる。

もっとも、批判が常に冷静かつ節度を持った言葉で語られることなどはありえないことは、選挙や現実の政治世界で戦ってきた知事であれば当然経験してきたことである。県知事という立場にもなれば、諸々の政治課題に対して、一つ一つ決断し、両論ある問題では、採用されなかった立場の側から事後にも強い批判にさらされることもあるはずで、本件文書の発見が知事らにとって経験した事もない異常な事態だったとは考えられない。外部公益通報であるとの認識を当時持てなかったとしても、わざわざ発信者を探すことまではないというのも十分可能な対応だったと言える。

しかし、知事は、本件文書における批判を正面から受け止めないばかりか、本件文書について通報者の探索を含む措置を正当化する方向でのみ解釈し、自らが主導して保護法や指針が禁止する通報者の探索を含む調査を指示するに至った。齋藤知事等

が冷静さを欠いていたことについては、令和６年３月２７日の記者会見での言動が最も端的に示しており、その結果、人事課等から提示された想定問答にも、事前の打合せでも出ていなかったような強い言葉が、感情的な対応の中で飛び出してしまったと考えられる。

３　組織上の問題

上記第３の４で分析したとおり、兵庫県には、知事と中心メンバーが集団として同質的な状態になっていたこと、組織の分断、自由闊達さに欠ける組織的姿勢といった問題があったものと考えられる。

違法不当な対応が生じそうになったときでも、本来は組織的な対応の中でそれをカバーし、あるべき対応を確保する機能が働くはずであるが、知事と周りの中心メンバーが同質的な状態になってしまっていたために、たとえば、B 氏が本件文書を第三者により調査すべきと述べたことも、知事に届く意見にはならず、進むべき方向を修正するに至らなかった。

また、本件文書にその問題を指摘される利害関係者である齋藤知事や片山元副知事を中心としたメンバーが対応してしまった要因には、知事らと他の職員との間の分析という背景もあると考えられる。

以上の要因が重なり、いわば組織的な安全装置が働かない状態になったという側面は否定できない。

４　制度上の問題

上記２及び３で述べたように、知事個人や中心メンバーらによる組織統治の問題は、本件で公益通報制度がうまく機能しなかった要因の一部ではあるが、問題はそれだけにとどまらない。仮に、知事や幹部の行動に問題があったとしても、県として適切な対応が行われるように制度やシステムが構築されるべきである。そこで、そのような観点から、兵庫県の状況に問題がなかったかを検討する。

（１）兵庫県独自の公益通報制度

県では、保護法の趣旨に即し、県職員等からの業務遂行に当たって知り得た法令違反、職務上の義務違反等についての通報を処理する制度の実施に関し、必要な事項を定めることにより、法令遵守の徹底を図り、もって県民の公益の保護に資するとともに、組織の活性化及び健全化を図り、より透明で公正な県民に信頼される県政を推進することを目的として、「兵庫県職員公益通報制度要綱」が定められている（本件文書による３号通報が行われた当時のものは添付資料１２）。

同要綱は保護法に基づき公益通報に対応するための窓口の設置、調査の実施や通報者の保護などについて定めたものであり、通報対象事案については、保護法の対象よりも拡大し、①法令違反の事実、②職務上の義務違反の事実、③前２号に準

ずるものとして、県政を推進するに当たり県民の信頼を損なうおそれのある事実とされている。また、同要綱は、通報者の探索を禁じ、利害相反関係の排除に関する規定も整備されている。

（２）保護法の趣旨の浸透不足、制度設計の未整備

しかし、この制度は、以下の事情から十分な機能を発揮しなかった。

外部公益通報が間接的に県に届く事態もある程度想定されるものであり、本件のように、知事や幹部らが外部公益通報を独自に把握してしまう場合も全く稀有な例とはいえない。にもかかわらず、兵庫県では、本件のような事態を想定した制度設計が整備されていなかった。前記要綱も基本的に内部公益通報を想定して策定されたものと思われ、同要綱に基づき外部公益通報が間接的に県に届く事案に対する対応をすることは困難であった。公益通報は突然なされることが多いため、事前に準備していないことに対しては適切な対応はできないものである。今後、兵庫県は、様々なケースを想定して、公益通報がなされた場合における県の適切な対応の在り方を模索すべきである。

具体的には、保護法の趣旨を全体に共有し、その観点から地方自治体が備えておくべき体制を再点検するとともに、必要に応じて要綱を改正し、様々なケースを想定した事前の対応方法を取り決め、これを様々な部署が連携できるよう日頃から研修等を行い、その大切さをトップである知事がメッセージとして職員らに伝えるべきであろう。

なお、本件を契機として、兵庫県職員公益通報制度が改められ、公益通報をしやすい体制を構築するため、公益通報の外部窓口が設置され（添付資料１３及び１４）、これを兵庫県弁護士会の推薦する弁護士が担当することになった。しかし、外部窓口を受託する弁護士の業務は、公益通報メールの受付けと、通報者要件の確認、通報内容の確認、受理不要運転見書の作成とされているところ、通報内容の確認としどの程度の権限があるのか明らかでない。通報内容の調査の実施は、引き続き、知事部局を中心として行うことになっている。本件のように知事や副知事らが通報対象だった場合について問題点を抽出して業務フローを整理し、具体的な運用方法を明文化して示すことも行われていない。これらの点については見直し又は制度の整備が必要である。また、公益通報について、必ずしも既存のマニュアルにあてはまらないケースが生じる可能性は常にあるから、その場合は、保護法の趣旨に立ち返り、慎重な対応をするよう周知すべきである。

５　情報管理に関する問題

本件においては、別の調査委員会が調査をしている事案ではあるが、この間の兵庫県の情報管理については公益通報保護の観点から見て看過できない問題があるので、以下、本調査委員会の考えるところを述べる。

（1）基本的な視点

ア　公益通報についての調査は、もっぱら、保護法２条の公益通報対象事実該当性と同法３条以下の保護要件について行われるべきものである。

イ　その調査の過程で、通報者に非違行為があることが判明した場合、その行為が懲戒処分の対象とされることはありうるが、それは保護法とは別の領域の問題である。通報は、内容が真実であれば、それだけで組織の健全性と法令遵守社会の発展に役立つものであって、通報者の個性やその者に非違行為があるかとは別の問題である。

ウ　通報者の私的な情報は、内容によっては通報者の個性や非違行為を表すことがあるが、公益通報をどう扱うべきか、通報内容の真偽とは関係のない情報である。

エ　保護法の問題を論じるに当たっては、以上の点を整理して考えておく必要がある。

（2）C 氏の行動について

ア　本件百条委員会において、複数の県会議員は、当時の総務部長である C 氏が当該議員に対し、元西播磨県民局長の公用パソコン内に保存されていたデータを印刷したものであるとして、元西播磨県民局長作成に係る私的な情報を見せ、あるいは、その内容を読み上げたと証言した。

イ　C 氏は、本件百条委員会において、刑事罰を受ける可能性があるとして、上記の事実についての証言を拒否しているので、真偽のほどは不明である。

ウ　しかし、その情報は、元西播磨県民局長としては人に知られたくない内容のものであったごとくであるから、秘義に当たる可能性が高い。複数の議員の証言が事実とするなら、C 氏には、プライバシーに対する配慮が欠けると言わざるを得ない。

エ　公用パソコン内のデータは、県当局が行った元西播磨県民局長に対する探索行為の結果見つかったものであるから、その情報は、公務を通じて知りえた秘密である。とすると、C 氏の行為は、それが事実であれば、地方公務員法の定める守秘義務に違反する可能性もある。

オ　C 氏は、当時総務部長であり、公務を通じて知りえた情報を厳重に管理すべき立場にあった。その役職からして、率先して個人のプライバシーを尊重すべき立場にもあった。

カ　C 氏が元西播磨県民局長の私的な情報を流出させたかについては、現在、兵庫県が依頼した弁護士が調査をしているとのことで、その結果を待つほかない。しかし、万一、事実であるとすれば、極めて重大な問題である。そのような事態があるようでは、県当局の情報管理は、職員や県民から信頼を得られるものではない。

（3）齋藤知事の令和７年３月５日の記者会見における発言について

ア　齋藤知事は、本年３月５日、本件百条委員会が提出した報告書に関する質問に答える中で、元西播磨県民局長が使用していた公用パソコン内の私的文書を公開する可能性について、これを検討する旨の発言をした。

イ　しかし、元西播磨県民局長の公用パソコン内の情報のうち、私的なものは、先に述べたと同様、これを公開すべき理由はない。不正の目的の有無に関する情報の公開を検討する趣旨であったとしても、それは人事の秘密にわたることで、軽々に取り扱うべきものではない。「わいせつな文書を作成していた」とも述べたが、その言は、事態を収束させる方向に導くものではない。むしろ、混乱を招くだけである。

　知事もまた、県当局が取得した情報について、これを慎重に管理する意識が乏しいと言わざるを得ない。

（4）選挙中に SNS で拡散したデータについて

　令和６年 11 月に実施された兵庫県知事選挙においては、元西播磨県民局長の公用パソコン内のデータから得られたものであるとして、様々な情報が SNS で拡散された。

　その真贋は不明であるが、本物のデータが流出していたとすれば、県当局のサーバーへ不正にアクセスがなされた結果でない限り、職員からの情報漏洩であると考えざるを得ない。そうだとすれば、県当局の情報管理には問題がある。

（5）まとめ

　以上は、本件文書問題が公益通報者保護法の観点から見て問題があるのではないかが議論され始めた後に生じた事案であり、発言である。それだけにこの問題の根は深い。兵庫県に対しては、公益通報者保護の意義を改めて確認し、職員の私的な情報を慎重に取り扱うよう求める。また、万一にも情報流出などが生じた場合には、適切に対応されるよう求める。

第 12 章　まとめに代えて
―より良き兵庫県政であるために―

兵庫県は、北は日本海、南は瀬戸内海に面している。県内には大都市もあれば、自然豊かな農村、漁村もある。山間部もあれば、港湾地域もある。令和 7 年 2 月現在、約 532 万人が暮らすが、住民が県政に望むこととは、地域、職業、年齢、性別等によりさまざまである。

県当局の仕事は、住民の多様な願いを受け止め、複雑に絡み合う利害を調整し、光の当たらないところにも目を配り、取り残される者のない社会を実現していくことである。

政治は、少数の優秀なエリートだけで行うものではない。現場の職員が献身的に働くことにより初めて実を結ぶものである。そのためには、職員がやりがいをもって職務に励むことのできる、活力ある職場でなければならない。

活力ある職場となるためにパワハラはあってはならない。パワハラは、直接の被害者に精神的・身体的ダメージを与えるにとどまらない。周囲の職員を含め、就業環境を悪化させ、士気の低下を招く。職員の士気が低下したとき、県政は停滞する。その被害を受けるのは県民である。

国は、国民生活が安定し、社会経済が健全に発展するためには法令の規定が遵守されなければならないとして公益通報者保護法を制定した。同法は、犯罪行為や過料の理由となる事実についての通報を保護するものであるが、兵庫県は、一歩を踏み、①法令違反の事実、②職務上の義務違反の事実、更には、③前 2 号を準じ、県政を推進するに当たり県民の信頼を損なうおそれのある事実についての通報も保護の対象とした。

しかし、齋藤知事にはパワハラ行為があった。本件文書問題に関しては、当事者が関与して違法な通報者探索を行い、更には、通報行為を目体を理由として懲戒処分を科す等、違法・不当な事態を生ぜしめた。

本調査委員会は、パワハラ事案が発生したこと、外部通報に対して違法・不当な対応と取扱いが行われたことの背景と原因には、①知事と職員とのコミュニケーションのギャップないし不足、②知事を支える主要メンバーが同質的な集団となり、組織の分断や異論を受け入れない硬直的姿勢が生じたこと、③知事をはじめ主要メンバーには、他の意見をよく聴き、取り入れる姿勢が乏しかったこと、批判耐性の強さも問題なしとしないこと、④ハラスメント防止規定や公益通報制度実施要網は定められていたが、十分には機能していなかったことなど共通の問題があると分析した。

異なる意見は、自身に、また組織に幅をもたらす。本件文書によるパワハラの指摘は、内部通報を通じ、知事を含めた幹部職員を対象とする組織マネジメント力向上特別研修の実施につながった。贈与問題についての指摘は、財務規則の改正とガイドラインの策定等、物品受領ルールの明確化として結実した。本件文書の作成と配布、それに続く

内部公益通報は、県の組織体制の改善につながったのである。
　本調査委員会は、本件文書で指摘された事項のうち、①令和３年７月に実施された県知事選挙の事前運動と選挙運動、②令和７年に実施予定の県知事選挙の事前運動に関する部分は、事実であると認めなかった。③令和５年７月開催の政治資金パーティーについては、周囲の者が疑念を感じることも無理からぬ状況のあったことは確認したが、その指摘を事実であるとは認めなかった。
　しかし、阪神タイガース、オリックス・バファローズ優勝記念パレードの問題については、補助金が大幅に増額された時期と協賛金拠出依頼の時期が近接し、その双方に片山元副知事が決定的な役割を担っていて、その間には「見返り」ではないかと疑念を持たれてもやむを得ない状況が存在していたことが確認された。本調査委員会は、その指摘には真実相当性が認められると判断し、公益通報者保護法の制度趣旨に鑑み、不利益取扱いをしてはならないとした。また、パレードをめぐっては、職員の労務環境に問題があったことが確認された。
　通報は、そのすべてが真実であるとは限らない。当事者が真心からに誤りとわかる場合もある。しかし、誤りであっても、第三者として見れば疑惑が生じうる客観的な事情が存在するときもある。上記優勝パレードの件では、本調査委員会でも、詳細な調査を行うことで事実関係を理解することができなかった。そのような場合に指摘を誤りであると一蹴することは適切でない。疑惑を感じることに無理がない客観的な事情があるのであれば、指摘を真摯に受け止め、その上で、誤りであることを丁寧に、かつ誠実に説明をすることが必要であり、重要である。そうすれば、通報者と県民の理解を得ることができ、信頼が深まって、県政は前進する。
　本調査委員会は、調査の過程で多くの職員と話をした。調査に応じた職員の中には、知事を支持する者もいれば、批判的な意見を持つ者もいた。しかし、調査に応じた職員は、みな、県民に尽くしたい、県政を発展させたいとの思いを持っていた。批判を持つ職員も、決まったこととは誠実に実行しようとしていた。知事や幹部の職員は、異なる意見に面直した場合や自分の知らないことを外部からの情報で知った場合、あるいは、自らの意図しない事態が発生した場合などに、まず、それがなぜかを聞く姿勢を持つべきである。感情をコントロールせず、いきなり叱責したり、注意・指導をすることは適切でない。相手を尊重する姿勢なくして指導は功を奏しないし、相手との関係に発展はない。
　齋藤知事は、令和６年３月 27 日の記者会見において、本件文書問題に触れ、「うそ八百」、「公務員失格」などと述べて、公用の場で元西播磨県民局長を非難した。
　本件百条委員会は、本年３月５日、本件文書問題についての調査結果書を例議会に提出し、事実関係の分析結果を報告するとともに、知事のパワハラ県民局の公益通報に対する対応についての見解を明らかにして、改善提言を述べる等したが、齋藤知事は、これに対しても、「憶測での可能性があるということは論法であり可能性もある」

「パワハラに該当するか否かは司法の判断することである」等として、報告書を正面から受け止める姿勢を示していない。報告書は、元西播磨県民局長の公用パソコン内に存在した私的な情報が漏洩したことを問題視し、現在第三者（弁護士）によって行われている調査の結果を速やかに公表し、刑事告発を含めた厳正な対応を求めるとの意見を示したが、この点についても、情報漏洩をした職員を懲戒処分する可能性があるとの理由を述べて、必ず公開するとの姿勢は示していない。逆に、公用パソコン中の私的情報に触れて、中身は見ていないとしながら、「倫理上極めて問題がある文書だった」、「わいせつな文書を作成していた」などと発言した。

本調査委員会が、調査を通じ、最も述べたいところは、組織のトップと幹部は、自分とは違う見方もありうると複眼的な思考を行う姿勢を持つべきということである。また、特に幹部は、感情をコントロールし、特に公式の場では、人を傷つける発言、事態を混乱させるような発言は慎むべきということである。

最後に、

本件文書の事実関係に関する本調査委員会の結論は、事実と異なる部分もあるが、複数の事実については、真実であるか、真実相当性があると認められたいというものである。

２１世紀機構の人事については、県に貢献のある有識者に対しては、十分な敬意を払い、丁寧で慎重な対応が求められるというものである。

優勝記念パレードをめぐっては、企画について無理のない方針を取るべきであった、職員の労務管理は適切に行うべきであったというものである。

公益通報については、その有益性をよくかみしめ、法の趣旨に沿った対応をする姿勢を持つべきということである。また、内部公益通報の結果としてなされた改善を一歩進め、外部公益通報を覚知した場合の対応、知事や副知事が通報の対象となった場合の対応等についても体制を整備しておくべきということである。

パワハラについては、より相談がしやすい制度設計と、知事や副知事がパワハラの主体となった場合についても体制を整備すべきということである。

これらについては、さらに第三者の意見を聞いて体制を整備する等の方策も考えられないではないか。しかし、県には、自らの力でパワハラをなくし、公益通報者を保護する体制を築く自浄力が求められる。本調査報告書がその一助となれば幸いである。

以上